



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Evaluación del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2021

Memoria de seguimiento

P.VII

ÍNDICE

0.- PRESENTACIÓN.....	5
1.- ENFOQUE METODOLÓGICO. CONSIDERACIONES INICIALES.....	6
2.- RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN EN RELACIÓN AL BUEN GOBIERNO Y ACCIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD.....	8
2.1. Normativa específica para la igualdad	8
2.2.- Planificación de las políticas de igualdad en la CAE	9
2.3.- Unidades administrativas y personal que impulsa la igualdad en las administraciones vascas	15
2.4.- Los recursos económicos destinados a las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la CAE.....	20
2.5.- Incorporación de las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas.....	24
2.6.- Participación en las políticas de igualdad	27
2.7.- Formación en igualdad en las administraciones públicas.....	29
2.8.- Inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones de las administraciones públicas	33
2.9.- Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza.....	37
3.- RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO EN LOS EJES DE INTERVENCIÓN	45
3.1. Actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres	45
3.2. Objetivos políticos de las intervenciones.....	47
3.3. Temática de las acciones de igualdad	50
3.4. Tipo de intervención	52
3.5. Creación y gestión de servicios y equipamientos	63
3.6. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad	65
3.7. Uso de medidas de adaptación en las acciones.....	68
3.8. Coste de las intervenciones	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2021	9
Tabla 2:	Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2021	12
Tabla 3:	Nº de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad. 2021	12
Tabla 4:	Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2021	13
Tabla 5:	Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2021	14
Tabla 6:	Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2021	18
Tabla 7:	Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2021	18
Tabla 8:	Personal técnico según tipo de contrato (%). 2021	18
Tabla 9:	Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2021	19
Tabla 10:	Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2021	19
Tabla 11:	Instituciones con personal técnico igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2021	19
Tabla 12:	Presupuesto general y específico de igualdad identificado. 2021	23
Tabla 13:	Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad. 2021	23
Tabla 14:	Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2021	23
Tabla 15:	Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2021	26
Tabla 16:	Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2021	26
Tabla 17:	Aprobación de directrices o acuerdos... para realización y seguimiento evaluaciones previas de impacto de género. 2021	26
Tabla 18:	Participación ciudadana e igualdad. 2021	28
Tabla 19:	Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2021	31
Tabla 20:	Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2021	31
Tabla 21:	Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2021	31
Tabla 22:	Desglose participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP, según categorías. 2021	32
Tabla 23:	Criterios de igualdad en las contrataciones. 2021	35
Tabla 24:	Criterios de igualdad en los convenios. 2021	35
Tabla 25:	Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2021	35
Tabla 26:	Criterios de igualdad en las becas. 2021	36
Tabla 27:	Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2021	36
Tabla 28:	Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2021	41
Tabla 29:	Participación en estructuras de coordinación* igualdad. 2021	41
Tabla 30:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2021 (igualdad) -	41
Tabla 31:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2021 (igualdad)	42
Tabla 32:	Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional. 2021	42
Tabla 33:	Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2021	42
Tabla 34:	Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2021	43
Tabla 35:	Estudios sectoriales según temáticas. 2021	43
Tabla 36:	Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres. 2021	43
Tabla 37:	Número y caracterización de los procesos selectivos. 2021	43
Tabla 38:	Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2021	44
Tabla 39:	Representación equilibrada órganos colegiados. 2021	44
Tabla 40:	Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2021	46
Tabla 41:	Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2021	46
Tabla 42:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2021	49
Tabla 43:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2021	51
Tabla 44:	Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2021	54
Tabla 45:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2021	58
Tabla 46:	Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2021	58
Tabla 47:	Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2021	58
Tabla 48:	Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2021	58
Tabla 49:	Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2021	60
Tabla 50:	Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2021	60
Tabla 51:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2021	62
Tabla 52:	Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2021	64
Tabla 53:	Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2021	64
Tabla 54:	Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2021	67
Tabla 55:	Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2021	67
Tabla 56:	Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2021	67
Tabla 57:	Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres–, por tipo de institución. 2021	67

Tabla 58:	Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2021	68
Tabla 59:	Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2021	71
Tabla 60:	Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2021	71
Tabla 61:	Coste de las actuaciones clasificadas por objetivo de la intervención y tipo de institución. 2021	71

Índice de Gráficos

Gráfico 1:	Instituciones participantes con normativa para la igualdad	8
Gráfico 2:	Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2021	13
Gráfico 3:	Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2021	15
Gráfico 4:	Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2021	16
Gráfico 5:	Personal de igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2021	16
Gráfico 6:	Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2021	17
Gráfico 7:	Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones. 2021	20
Gráfico 8:	Presupuestos desglosados. 2021	21
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. 2021	25
Gráfico 10:	Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2021	27
Gráfico 11:	Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas. 2021	29
Gráfico 12:	Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2021	30
Gráfico 13:	Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2021	30
Gráfico 14:	Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2021	34
Gráfico 15:	Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2021	37
Gráfico 16:	Estructuras inter e intradepartamentales y número de reuniones en 2021	38
Gráfico 17:	Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados. 2021	40
Gráfico 18:	Representación equilibrada en órganos colegiados. 2021	40
Gráfico 19:	Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2021	45
Gráfico 20:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2021	47
Gráfico 21:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2021	50
Gráfico 22:	Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2021	53
Gráfico 23:	Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2021	55
Gráfico 24:	Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2021	56
Gráfico 25:	Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2021	56
Gráfico 26:	Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2021	57
Gráfico 27:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2021	57
Gráfico 28:	Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2021	59
Gráfico 29:	Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2021	59
Gráfico 30:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2021	61
Gráfico 31:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2021	62
Gráfico 32:	Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2021	63
Gráfico 33:	Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2021	64
Gráfico 34:	Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2021	65
Gráfico 35:	Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2021	66
Gráfico 36:	Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2021	66
Gráfico 37:	Nº de acciones con medidas de adaptación. 2021	68
Gráfico 38:	Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2021	70
Gráfico 39:	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución (en miles). 2021	70

0.- PRESENTACIÓN

La Ley 2/1998 sobre la creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer define en el artículo 4 la obligación de elaborar una memoria anual donde se recojan las actuaciones de los Poderes Públicos Vascos respecto a su planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres. Por lo tanto, el presente informe da respuesta al seguimiento de la actividad desarrollada por los Poderes Públicos en 2021.

¿Qué contenidos incluye el Informe?

Presenta una estructura similar a las memorias precedentes para que sea posible la valoración del progreso o retroceso en la implantación de las políticas públicas de igualdad en la administración de la CAE.

Los contenidos atienden a la propia estructura del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

- **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 y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, 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.** Compuesto por 3 ejes que incluyen 8 programas y 22 objetivos estratégicos. Los ejes son: Empoderamiento de las mujeres; Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos; y Vidas libres de violencia contra las mujeres.

¿Qué metodología se ha aplicado?

La información se recoge mediante una aplicación informativa propia de Emakunde donde se incluyen dos tipos de cuestionarios:

Buen Gobierno

Cada institución incorpora la información sobre 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.



Ejes de intervención

Actuaciones desarrolladas por las instituciones respecto a los Ejes de Intervención del VII Plan. Cada entidad puede cumplimentar tantos cuestionarios como acciones haya desarrollado en el año de evaluación (siempre que hayan sido relevantes para la propia entidad)..

La información que se presenta en esta memoria se ha recogido a través del aplicativo (de febrero a junio) y validado (septiembre) de 2021.

1.- ENFOQUE METODOLÓGICO. CONSIDERACIONES INICIALES

Los planes para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE tienen un carácter de plan marco, de modo que definen los principios y objetivos en materia de igualdad de una forma genérica de los poderes públicos. Sin embargo, este plan no fija las actuaciones a implantar por las diferentes entidades, para que así, cada cual defina el diseño de las acciones van a acometer para lograr los objetivos de igualdad que se han propuesto.

El objetivo de este informe es realizar el 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 caso del Buen Gobierno, La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y así como su desarrollo normativo posterior marcan unos objetivos cuyo progreso es más fácilmente valorable. Respecto a los Ejes de Intervención, el informe recoge las acciones que han desarrollado, pero no sus resultados a la hora de corregir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, en esta memoria se analizan cuestiones básicas de la planificación en igualdad y la caracterización de las actuaciones desarrolladas para impulsar la igualdad en diferentes ámbitos y dimensiones. En este documento, el contenido de análisis corresponde a 124 entidades que se recogen en la siguiente tabla:

Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2021-

Instituciones	Número	Gobernanza	Solo fichas
Departamentos Gobierno Vasco	12	12	
Diputaciones Forales	3	3	
Ayuntamientos ¹	63	51	12
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios ²	12	10	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos ³	15	15	
Empresas de Capital Público	13	10	3
Otras instituciones y entidades	6	5	1
TOTAL	124	106	18

A continuación, se incluye el listado de instituciones y entidades que han participado bien respondiendo al cuestionario de gobernanza y/o a las fichas de actuación en esta evaluación facilitando la información para elaborar esta memoria.

¹ 51 ayuntamientos han respondido al cuestionario de Gobernanza y 40 ayuntamientos han incluido fichas de actuación.

² Estas Cuadrillas y Mancomunidades engloban un total de **107 municipios**.

³ Se incluye a Emakunde en este epígrafe.

Ayuntamiento de Abadiño Ayuntamiento de Abaltzisketa Ayuntamiento de Amezketza Ayuntamiento de Amurrio Ayuntamiento de Andoain Ayuntamiento de Aramaio Ayuntamiento de Aretxabaleta Ayuntamiento de Artziniega Ayuntamiento de Ayala Ayuntamiento de Azkoitia Ayuntamiento de Barakaldo Ayuntamiento de Basauri Ayuntamiento de Beasain Ayuntamiento de Bergara Ayuntamiento de Bermeo Ayuntamiento de Berriatua Ayuntamiento de Berriz Ayuntamiento de Bilbao Ayuntamiento de Galdakao Ayuntamiento de Deba Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	Ayuntamiento de Elgoibar Ayuntamiento de Elorrio Ayuntamiento de Ereño Ayuntamiento de Ermua Ayuntamiento de Eskoriatza Ayuntamiento de Forua Ayuntamiento de Gatika Ayuntamiento de Gernika-Lumo Ayuntamiento de Getaria Ayuntamiento de Gordexola Ayuntamiento de Güeñes Ayuntamiento de Irún Ayuntamiento de Lanestosa Ayuntamiento de Lazkao Ayuntamiento de Leioa Ayuntamiento de Lezo Ayuntamiento de Lizartza Ayuntamiento de Mendara Ayuntamiento de Mundaka Ayuntamiento de Mungia Ayuntamiento de Okondo	Ayuntamiento de Oñati Ayuntamiento de Ordizia Ayuntamiento de Orio Ayuntamiento de Pasaia Ayuntamiento de Portugalete Ayuntamiento de Salvatierra Ayuntamiento de San Millán Ayuntamiento de Santurtzi Ayuntamiento de Sestao Ayuntamiento de Sorluze-Placencia de las Armas Ayuntamiento de Ugao-Miraballes Ayuntamiento de Urnieta Ayuntamiento de Usurbil Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz Ayuntamiento de Zaldibar Ayuntamiento de Zaldibia Ayuntamiento de Zaratama Ayuntamiento de Zarautz Ayuntamiento de Zeberio Ayuntamiento de Zizurkil Ayuntamiento de Zumaia
Cuadrilla de Añana (10 municipios) Cuadrilla de Ayala (5 municipios) Cuadrilla de Gorbeialdea (6 municipios) Cuadrilla de la Llanada Alavesa (8 municipios)	Cuadrilla de Laguardia-Rioja Alavesa (23 municipios) Eudel Haurreskolak Mancomunidad de Debabarrena (8 municipios)	Mancomunidad de las Encartaciones (11 municipios) Mancomunidad de Tolosaldea (28 municipios) Mancomunidad de Urola Garaia (4 municipios) Saiaz Mankomunitatea (4 municipios)
Lehendakaritza Departamento de Cultura y Política Lingüística Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente Departamento de Economía y Hacienda	Departamento de Educación Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes	Departamento de Salud Departamento de Seguridad Departamento de Trabajo y Empleo Departamento de Turismo, Comercio y Consumo
Diputación Foral de Álava Emakunde	Diputación Foral de Bizkaia	Diputación Foral de Gipuzkoa
Academia de Policía Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo Agencia Vasca del Agua Consejo Económico y Social Vasco	EVE. Ente Vasco de la Energía Eustat HABE IVAP Instituto Vasco de Finanzas	Kontsumobide. Instituto Vasco de Consumo Lanbide Osakidetza Osalan Unibasq
Basquetour EJIE Euskotren Ihobe Itelazpi Izenpe	Orquesta de Euskadi Osatek Parque Científico y Tecnológico de Gipuzkoa Parque Tecnológico de Álava S.A.	Parque Tecnológico-Teknologi Elkartegia, S.A. SPRI Visesa
EGO. Fundación Joven Orquesta Euskal Herria ELIKA	Fundación Basque Team HAZI	Juntas Generales de Bizkaia UPV/EHU

2.- RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN EN RELACIÓN AL BUEN GOBIERNO Y ACCIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD

2.1. Normativa específica para la igualdad

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres se define el término **mainstreaming de género** en el artículo 3.4. que a posteriori también se recoge en el VII Plan:

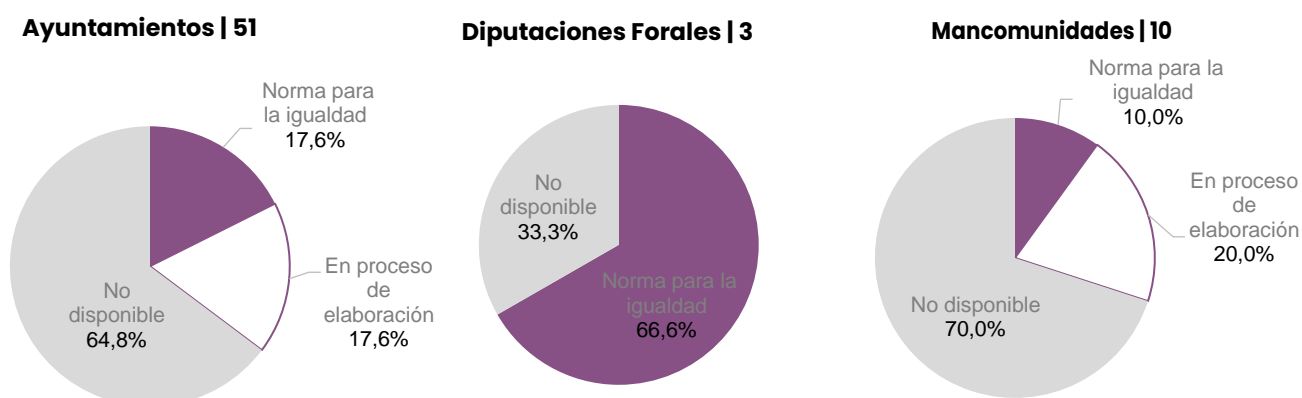
"Consideración de forma sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación".

A día de hoy un reducido número de instituciones dispone de normativa específica para la igualdad.

A través del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se ha podido recoger información sobre normas específicas en materia de igualdad de las instituciones forales, locales y supralocales. Los resultados de la evaluación muestran que todavía siguen siendo escasas las instituciones con normativa específica para la igualdad:

- En el caso de los Ayuntamientos: el 17,6% de los 51 participantes cuenta con una norma para la igualdad y otros 17,6% están en proceso de elaboración.
- En el caso de las Mancomunidades y Cuadrillas: el 10% dispone de dicha normativa. Otro 20% se encuentra en proceso de elaboración.
- Por último, de las tres Diputaciones Forales, dos cuentan con normas de igualdad.

Gráfico 1: Instituciones participantes con normativa para la igualdad



2.2.- Planificación de las políticas de igualdad en la CAE

La Ley 4/2005 señala 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.*

El VII Plan de Mujeres y Hombres de la CAE se toma como referencia para que las diputaciones forales y los ayuntamientos u otras entidades públicas (también, las empresas de capital público) partan de las directrices que define y así elaboren sus propias directrices o programas.

El 72,9% de las instituciones cuenta con planes para impulsar la igualdad de toda su actividad, incluida la externa.

Del total de instituciones que han participado en la evaluación de 2021, el 72,9% cuenta con un plan de igualdad vigente que busca impulsar la igualdad de toda la actividad de la institución, incluyendo sus actuaciones externas. Todos los departamentos del Gobierno Vasco, Emakunde y las tres Diputaciones Forales cuentan con esta tipología de planes.

Tabla I: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2021

Instituciones	Instituciones participantes-gobernanza	Instituciones con Plan	% instituciones con Plan
Gobierno Vasco	12	12	100%
Emakunde	1	1	100%
Diputaciones Forales	3	3	100%
Ayuntamientos	51	32	62,7%
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	10	6	60,0%
Organismos Autónomos y Entes Públicos	14	12	85,7%
Empresas de Capital Público	10	8	80,0%
Otras instituciones	5	4	80,0%
TOTAL	107	78	72,9%

Por otro lado, señalar que se han identificado un grupo de 37 entidades que actualmente se encuentran elaborando planes con estas características. La mayoría de estos procesos de elaboración se observan en las entidades locales (16 Ayuntamientos).

¿Qué proceso se ha seguido para elaborar estos planes?

- **Diagnósticos previos.** La mayor parte de las instituciones (85,9%) realiza un diagnóstico previo para identificar objetivos y retos que deban ser abordados en la planificación (valor ligeramente inferior al del ejercicio anterior donde el 90,1% de las instituciones había realizado este diagnóstico).
- **Participación.** El 53,8% ha contado con la participación ciudadana, general o específica. Asimismo, señalar que cada vez en mayor medida (82,0%) en la elaboración de los planes de las instituciones participa el personal técnico y el político. Esta tendencia se está sistematizando y la mayoría de los planes en los últimos años incorpora ambas perspectivas, siendo minoritarios los planes en cuyo diseño participa solo personal técnico o solo político. En el ámbito local, las áreas de Política social, Alcaldía o Cultura, Euskera y Deportes son las que habitualmente más se implican en la ejecución de los planes de igualdad.
- **Calendario de actuaciones.** El 80,8% cuenta con un calendario de actuaciones y el 69,2% de las entidades ha publicado su contenido.
- **Presupuesto.** En menor medida, el 58,9% de los planes dispone de un presupuesto para su desarrollo.
- **Seguimiento y evaluación.** Los resultados muestran que, en su mayoría (78,2%), los planes integran sistemas de seguimiento y/o de evaluación. No obstante, solo 1 de cada 3 planes cuenta con un presupuesto para realizar la evaluación, y únicamente en el 21,8% de los casos se tiene previsto publicar los resultados de la misma.

Adicionalmente, algunas entidades disponen de 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...).

Planes de igualdad internos

La responsabilidad de impulsar la igualdad en la práctica laboral interna de las instituciones viene determinada en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad⁴, que exige a las instituciones una planificación de carácter laboral interno que incorpore la perspectiva de género en la gestión de las personas que trabajan en dichas instituciones. En la CAE, la aprobación, en 2016, del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos, entra en vigor en 2017. Este plan, supone un importante avance en la sistematización de la aplicación de los mandatos de igualdad en las condiciones laborales de las personas que trabajan en estas instituciones.

⁴ 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.

Únicamente el 33,9% de las instituciones dispone de planes de igualdad internos.

La disponibilidad de los planes de igualdad internos de las instituciones vascas sigue siendo limitado: solamente el 33,9% de las instituciones dispone de un plan de estas características. Gobierno Vasco y Emakunde, así como todas las otras instituciones (UPV/EHU, Juntas Generales de Bizkaia, HAZI, Fundación Basque Team y EGO) disponen de estos planes. Estos planes son menos habituales en las Empresas de Capital Público (50%), Organismos Autónomos (42,8%), Diputaciones (33,3%), Mancomunidades y Cuadrillas (20%) y Ayuntamientos (7,8%).

¿Qué proceso se ha seguido para elaborar estos planes?

- **Diagnóstico de situación.** La gran mayoría (91,7%) se ha elaborado a partir de un diagnóstico de situación de mujeres y hombres.
- **Calendario de actuaciones.** El 80,5% cuenta con un calendario para planificar las actuaciones a llevar a cabo.
- **Presupuesto.** El 69,4% dispone de un presupuesto específico para su desarrollo.
- **Seguimiento y evaluación.** En el 83,3% de los casos, se incorpora un sistema de seguimiento que posibilite conocer el grado de desarrollo de las medidas del plan.
- Solamente el 38,9% de las entidades (la mayoría Empresas de Capital Público) indica que los objetivos, acciones e indicadores de estos planes se encuentran **integrados en un modelo de gestión pública avanzada** o herramienta equivalente.

Por último, aunque la mayoría de las entidades no dispone de un plan de igualdad interno algunas **aplican medidas específicas en materia de igualdad integradas en su política laboral interna** con distintos objetivos:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional (21,8% de las entidades);
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional (19,7%);
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración (15,9%);
- Medidas de protección de acoso sexual y acoso sexista (12,2%);
- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional (11,1%).

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. 2021

Instituciones	Instituciones con Plan		Participación elaboración áreas (política y técnica) *	Diagnóstico	Participación ciudadana ⁵		Calendario actuación	Presup.	Público
	Actual	En proceso			General	Específica			
Gobierno Vasco	12	8	12	12	-	-	12	9	11
Emakunde	1	-	1	1	-	-	1	1	1
Diputaciones Forales	3	2	3	2	-	3	3	1	3
Ayuntamientos	32	16	30 2(P)	27	2	30	22	19	20
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	6	-	5 1(T)	5	-	4	4	4	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	12	4	7 3(T) 1(P)	9	-	-	12	6	7
Empresas de Capital Público	8	5	3 (5T)	7	1	-	8	5	7
Otras instit. (UPV/EHU, EGO, Fundación Basque Team, JJGGB)	4	2	3 (1T)	4	-	2	1	1	2
TOTAL	78	37	64 10T+3P	67	3	39	63	46	54

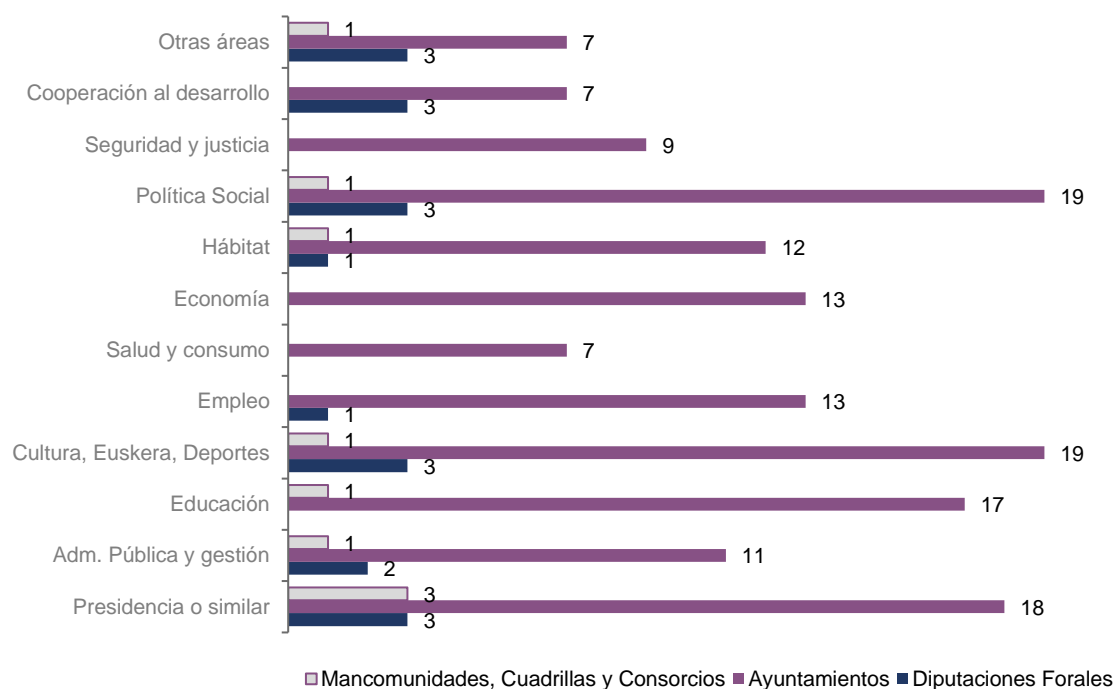
Nota: Instituciones en las que en la elaboración del plan han participado diferentes áreas. Entre paréntesis (t), cuando solo ha participado personal técnico de esas áreas, y (p), cuando solo ha participado personal político de esas áreas, no político y técnico

Tabla 3: Nº de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad. 2021

Instituciones	Prevista evaluación			Presup eval	Prevista Public eval
	Seguim.	Eval.	Ambos		
Gobierno Vasco	3	1	8	1	3
Emakunde	-	-	1	-	1
Diputaciones Forales	1	1	1	3	-
Ayuntamientos	5	5	12	13	7
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	-	3	3	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	-	8	1	2
Empresas de Capital Público	4	-	4	3	1
Otras instituciones	-	1	2	-	2
TOTAL	14	8	39	24	17

⁵ En la participación ciudadana se pregunta sobre la participación a nivel individual y/o colectivo (general) y específica, de mujeres y/o de colectivos feministas y de asociaciones de mujeres.

Gráfico 2: N° de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2021



- (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: N° de instituciones con planes internos de igualdad⁶. 2021

Instituciones	Instituciones con Plan interno	Diagnóstico	Presupuesto	Calendario	Sistema de seguimiento	Público	Objetivos en gestión pública avanzada
Gobierno Vasco ⁷	12	12	12	12	12	12	7
Emakunde	1						
Diputaciones Forales	1	1	1	1	1	1	-
Ayuntamientos	4	3	1	2	2	1	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	2	2	2	1	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	5	3	5	5	3	1
Empresas de Capital Público	5	5	3	5	5	5	4
Otras instituciones	5	5	3	2	4	2	1
TOTAL	36	33	25	29	30	25	14

⁷ En 2017 entra en vigor el Plan de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

Tabla 5: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2021

Instituciones	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 ⁸	2	3	3	3	3	2	2
Diputaciones Forales	2	2	2	2	2	1	1
Ayuntamientos	12	22	20	15	11	8	9
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	2	2	2	2	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	7	5	4	1	2	2
Empresas de Capital Público	2	3	3	2	2	3	2
Otras instituciones	1	2	2	2	2	1	1
TOTAL	21	41	37	30	23	18	18

⁸ 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.

2.3.- Unidades administrativas y personal que impulsa la igualdad en las administraciones vascas

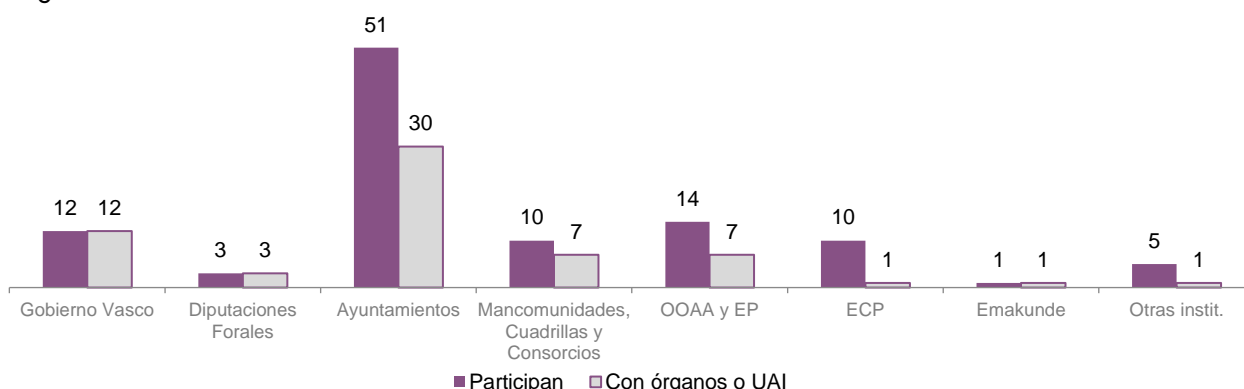
La Ley de igualdad 4/2005 en el artículo 9 y 10 establece que los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como la administración foral y local, tienen que contar, al menos, con una unidad administrativa para impulsar la igualdad y coordinar y colaborar a desarrollar este impulso en el propio departamento y en los organismos autónomos adscritos al mismo. Asimismo, el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, los organismos autónomos⁹, sociedades y demás entes públicos también tienen que cumplir con esta exigencia.

Mayoritariamente el personal que trabaja en las unidades administrativas de igualdad está conformado por mujeres, siendo más habitual la jornada completa.

En 2021 todos los departamentos del Gobierno Vasco, las tres Diputaciones Forales y Emakunde cuentan con estas unidades para impulsar la igualdad. La presencia de estas unidades se reduce en el resto de las instituciones:

- Alcanza el 70% en las Mancomunidades y Cuadrillas, y se reduce en las entidades locales (58,8%) y en los Organismos Autónomos (50%).
 - Las entidades que incorporan en menor medida estas unidades administrativas de igualdad son las denominadas otras instituciones (20%) y las Empresas de Capital Público (10%).
- Se han identificado entidades que se encuentran en proceso de creación de estas unidades administrativas (7), y algunas que disponen de otras estructuras como mesas, comisiones o grupos de igualdad para impulsar la igualdad (33).

Gráfico 3: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2021

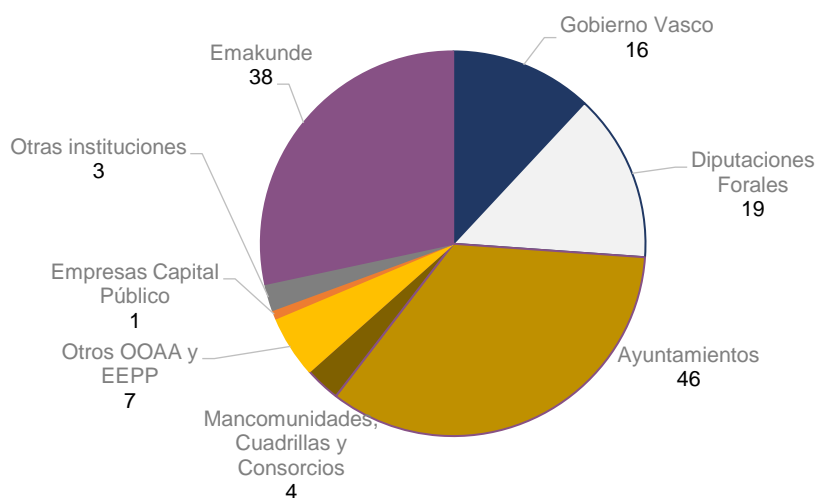


⁹ Según el artículo 3 de este Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, las Unidades administrativas en los organismos autónomos y entes públicos que deben contar con unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los siguientes organismos autónomos y entes públicos son: Eustat-Instituto Vasco de Estadística; IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública; HABE-Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos; Academia de Policía del País Vasco; Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales; EITB-Radio Televisión Vasca; Osakidetza-Servicio vasco de salud; ETS-Red Ferroviaria Vasca.

En estos órganos o unidades administrativas están trabajando un total de 134 personas dedicadas total o parcialmente a promover la igualdad de mujeres y hombres en la CAE:

- La gran mayoría del personal son mujeres (91,7%) y trabajan sobre todo a jornada completa (81,9%).
- El 60,2% del personal técnico es funcionario fijo y el resto temporal (39,8%). La incidencia del empleo temporal afecta a quienes trabajan en el ámbito municipal, Diputaciones Forales y, en menor medida, a las Mancomunidades y Cuadrillas, Otras instituciones y Organismos Autónomos.

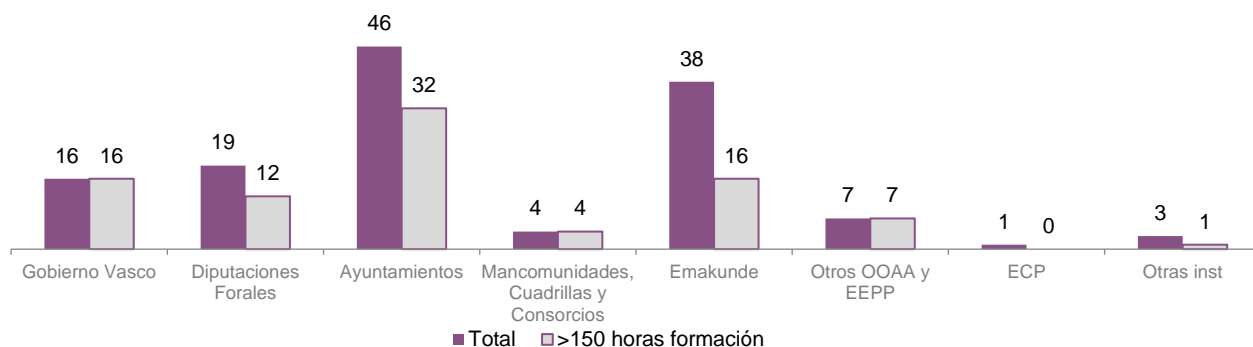
Gráfico 4: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2021



Del total de 134 personas que trabajan en materia de igualdad, el 65,7% cuenta con más de 150 horas de formación específica en igualdad. Esta especialización es más habitual entre la plantilla de Gobierno Vasco, Organismos Autónomos, Mancomunidades y Cuadrillas (100% en los 3 casos), y en menor medida, en los Ayuntamientos (69,6%), las Diputaciones Forales (63,5%) y en Otras instituciones (33,3%).

El 66,1% de las plazas del personal técnico en materia de igualdad pertenecen al nivel A de la administración y el 14,2% al nivel B.

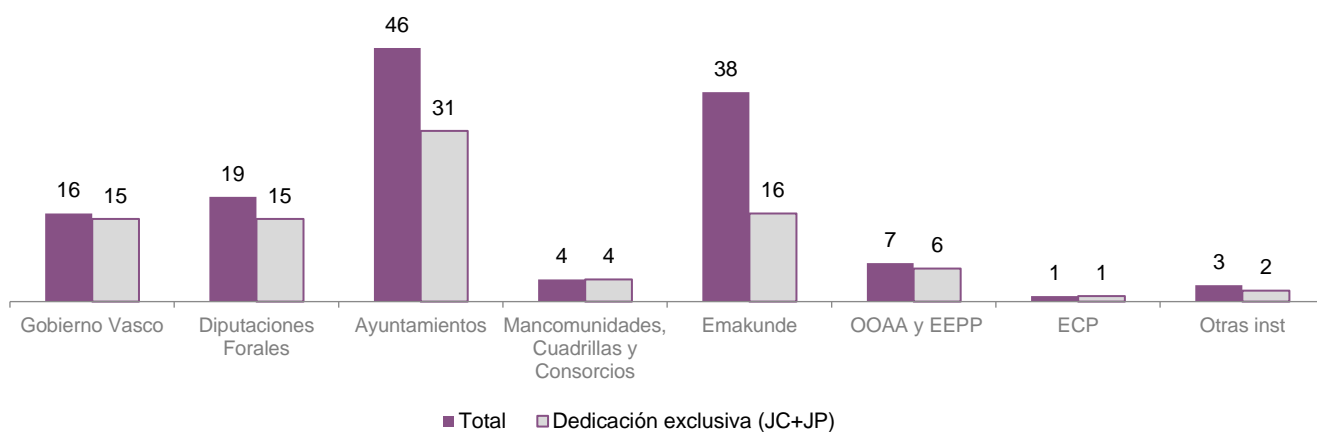
Gráfico 5: Personal de igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2021



En cuanto a la dedicación exclusiva a jornada completa o a jornada parcial:

- Gran parte de la plantilla del Gobierno Vasco, Organismos Autónomos, Diputaciones Forales (80,0%) y Mancomunidades (75%) tiene dedicación exclusiva en jornada completa.
- En cuanto a los Ayuntamientos, el 54,8% del personal tiene dedicación a jornada completa. El resto, combinan sus funciones con otras actividades.
- En las Empresas de Capital Público, sin embargo, la mayoría del personal tiene dedicación exclusiva a jornada parcial.

Gráfico 6: Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2021



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA SOBRE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y PERSONAL

Tabla 6: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2021

Instituciones	Nº instituciones	En creación	Otras estructuras ¹⁰
Gobierno Vasco	12		1 ¹¹
Emakunde	1		
Diputaciones Forales	3	-	1
Ayuntamientos	30	3	11
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	7	1	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	2	6
Empresas de Capital Público	1	1	8
Otras instituciones	1	-	4
TOTAL	62	7	33

Tabla 7: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad¹². 2021

Instituciones	Mujeres jornada completa	Hombres Jornada completa	Mujeres jornada parcial	Hombres Jornada parcial	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Otros
Gobierno Vasco ¹³	16	-	-	-	16	-	-	-	-
Emakunde	30	8	-	-	24	1	4	5	4
Diputaciones Forales ¹⁴	15	-	3	1	16	-	3	-	-
Ayuntamientos	27	-	17	2	20	16	8	-	3
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	-	1	-	2	2	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	-	-	-	7	-	-	-	-
Empresas de Capital Público	-	-	-	1					
Otras instituciones	2	-	1	-	3	-	-	-	-
TOTAL	100	8	22	4	88	19	15	5	7

Tabla 8: Personal técnico según tipo de contrato (%). 2021

Instituciones	Funcionario o fijo	Contrato temporal
Gobierno Vasco	83,3% (10)	16,7% (2)
Emakunde	100% (16)	-
Diputaciones Forales	46,7% (7)	53,3% (8)
Ayuntamientos	35,5% (11)	64,5% (20)
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	50,0% (2)	50,0% (2)
Organismos Autónomos y Entes Públicos	71,4% (5)	28,6% (2)
Empresas de Capital Público	100% (1)	-
Otras instituciones	50,0% (1)	50,0% (1)
TOTAL	60,2% (53)	39,8% (35)

¹⁰ Mesas, comisiones de igualdad, grupos de igualdad...

¹¹ Departamento de Seguridad: La técnica de igualdad trabaja en coordinación constante con todas las direcciones del Departamento y la AVPE. En cada una de ellas, hay una o varias personas asignadas para dicha coordinación.

¹² Las instituciones no han desglosado en todos los casos todo el empleo que impulsa la igualdad, por lo que los totales difieren.

¹³ Un Departamento señala que se contrató a una persona para 6 meses para colaborar con la Unidad de Igualdad, por esta razón ha aumentado el número de personal en el 2021.

Tabla 9: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2021

Instituciones	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	16	-
Emakunde	16	-
Diputaciones Forales	12	-
Ayuntamientos	32	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	4	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	-
Otras instituciones	1	1
TOTAL	88	2

Tabla 10: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2021

Instituciones	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	15	-
Emakunde	16	-
Diputaciones Forales	12	3
Ayuntamientos	17	14
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	-
Empresas de Capital Público	-	1
Otras instituciones	2	-
TOTAL	71	19

Tabla 11: Instituciones con personal técnico igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2021

Instituciones	Si todas las plazas en RPT	Algunas plazas RTP	Todas plazas nivel A	Algunas plazas nivel A
Gobierno Vasco	9	2	11	-
Emakunde	1	-	1	-
Diputaciones Forales	2	1	3	-
Ayuntamientos	11	3	11	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	-	2	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	-	7	-
Otras instituciones	-	1	1	-
TOTAL	31	7	36	2

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

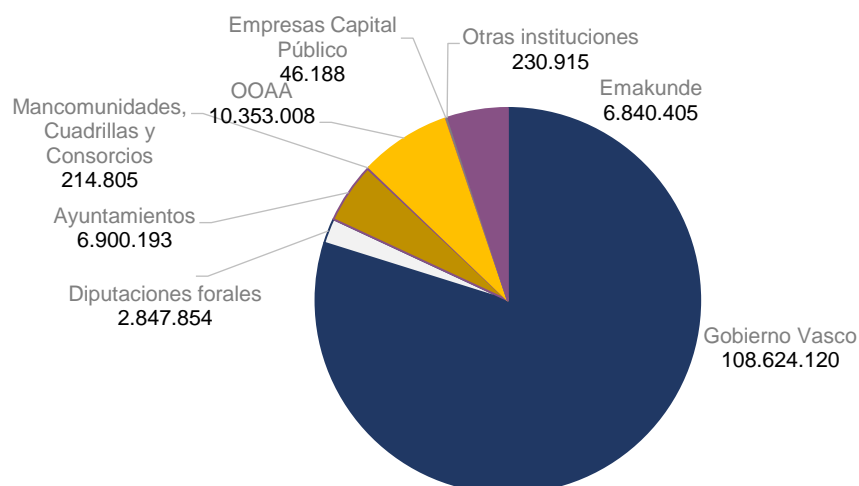
Para desarrollar adecuadamente las políticas de las administraciones públicas se debe disponer de presupuestos específicos para impulsar actuaciones en materia de igualdad. En esta línea, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres establece 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.

El presupuesto ejecutado en materia de igualdad supone el 0,81% del presupuesto general ejecutado por las entidades públicas de la CAE.

El **presupuesto ejecutado total dedicado a igualdad** asciende a 136,0 millones de euros en 2021:

- La mayor parte de este presupuesto, el 79,8% corresponde a los departamentos del Gobierno Vasco.
- Los organismos autónomos también contribuyen de forma destacada en el presupuesto a las políticas de igualdad, con el 7,6% del total del presupuesto ejecutado, mientras que en el caso de los presupuestos de Emakunde supone el 5,1% del total.
- A su vez, el presupuesto de los ayuntamientos son el 5,1% del total, seguido de las diputaciones forales que suponen el 2,1%.

Gráfico 7: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones. 2021



Tal y como ha ido sucediendo los últimos años, gran parte del presupuesto del Gobierno Vasco se debe a que el departamento de Educación cuenta con una partida de más de 85,3 millones de euros. Esta cifra supone el 78,5% del total del presupuesto ejecutado identificado por los departamentos del Gobierno Vasco y el 62,7% del total del presupuesto identificado por todas las entidades de la CAE.

En cuanto a la diferencia entre los presupuestos para impulsar la igualdad asignados y ejecutados, cabe señalar que:

- Solamente en las mancomunidades y cuadrillas y en las empresas de capital público el presupuesto asignado ha sido superior al que finalmente se ha ejecutado.
- En el resto de las entidades la situación se invierte, esto se debe a que en algunos casos las instituciones no han identificado el presupuesto asignado, pero si la cantidad de presupuesto que finalmente han ejecutado para impulsar actuaciones en materia de igualdad.

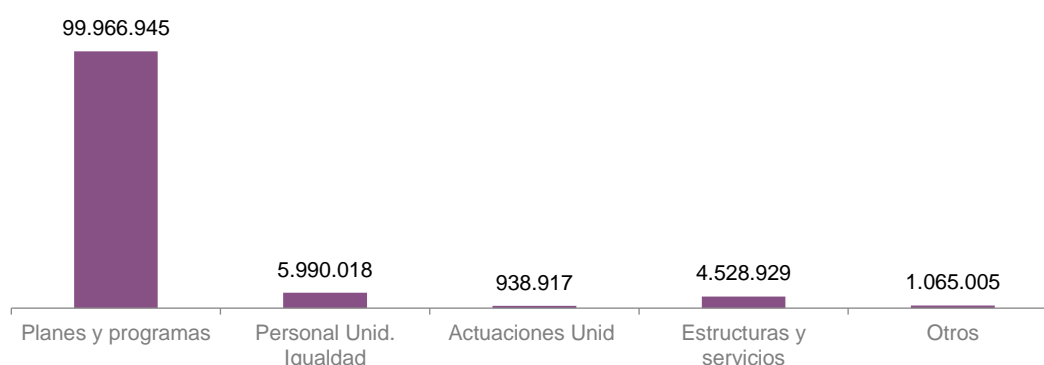
Cabe señalar que la información facilitada sobre los **presupuestos en materia de igualdad** a día de hoy sigue siendo limitada y estas cantidades tienen que considerarse solamente ilustrativas, sin embargo, cabe señalar que:

- En su conjunto, el presupuesto específico en materia de igualdad ejecutado supone el 0,81% del presupuesto general ejecutado.
- Sin tener en cuenta el caso de Emakunde, los departamentos del Gobierno Vasco alcanzan el porcentaje de los presupuestos más significativos, el 1,9% del total.
- En el resto de las entidades este porcentaje oscila entre el 0,3% (ayuntamientos) y el 0,01% (empresas de capital público).

Estos presupuestos específicos para impulsar la igualdad se desglosan en **5 diferentes intervenciones**:

- El 88,8% del total (99,9 millones) se destina a los planes y programas en materia de igualdad. Cabe señalar que algunas instituciones suelen incorporar 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.
- A su vez, el 5,3%, casi 6 millones de euros, se han destinado al personal de las unidades de igualdad y el 4,0% (4,5 millones) a estructuras y servicios
- En menor medida, el 0,9% del total (1 millón de euros) a otros conceptos y el 0,8% a las actuaciones impulsadas por las unidades de igualdad.

Gráfico 8: Presupuestos desglosados. 2021



En cuanto a los avances que se están dando en la incorporación del **enfoque de género en los presupuestos:**

- 27 entidades señalan que han realizado una **valoración previa a la incidencia** del presupuesto.
- 19 entidades han realizado **formaciones** para incorporar el enfoque de género en los presupuestos mientras que, en menor medida, 12 entidades han creado **grupos específicos** para ello.
- Por último, 15 entidades han aprobado acuerdos, instrucciones o pautas para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos y otras 12 se encuentran en proceso.

G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos

Tabla 12: Presupuesto general y específico de igualdad identificado. 2021

	General ejecutado	Específico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	5.607.109.786	12.303.862	108.624.120
Emakunde	6.840.405	7.406.000	6.840.405
Diputaciones Forales	3.624.286.303 ¹⁵	6.132.629	2.847.854
Ayuntamientos	1.858.341.340	27.312.835	6.900.193
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	76.200.515	676.912	214.805
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5.253.685.942	462.622	10.353.008
Empresas de Capital Público	349.390.980	53.500	46.188
Otras instituciones	9.875.221	128.999	230.915
TOTAL	16.785.730.492	54.477.359	136.057.488

Tabla 13: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad. 2021

	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables
		personal	actuaciones		
Gobierno Vasco	95.389.731	689.779	84.093	61.600	-
Emakunde	-	2.422.178	-	4.412.958	-
Diputaciones Forales	913.127	534.033	-	-	751.001
Ayuntamientos	3.199.719	1.865.841	615.948	54.371	261.742
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	164.530	224.034	47.220	-	411.77
Organismos Autónomos y Entes Públicos	84.735	254.153	77.656	-	52.262
Empresas de Capital Público	44.188	-	-	-	-
Otras instituciones	170.915	-	114.000	-	-
TOTAL	99.966.945	5.990.018	938.917	4.528.929	1.065.005

Tabla 14: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2021

	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	9	47	4	5	4	1
Emakunde	1	1	-	-	1	-
Diputaciones Forales	3	119	2	2	2	-
Ayuntamientos	5	41	8	3	3	6
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1		-	-	1	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	8	4	-	3	1
Empresas de Capital Público	1	1	1	1	-	1
Otras instituciones	1	1	-	1	1	1
TOTAL	27	218	19	12	15	12

¹⁵ Dos diputaciones forales han informado del presupuesto general ejecutado

2.5.- Incorporación de las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas

La importancia de las evaluaciones previas de impacto en función de género de las normativas ha llevado a la CAE a realizar notables esfuerzos para promover su implementación en las administraciones públicas. La Ley 4/2005, en su artículo 19, establece la obligatoriedad de evaluar previamente el impacto potencial de todas las normas en términos de igualdad de mujeres y hombres. Estas evaluaciones previas de impacto en función del género son una herramienta fundamental en la implantación de las políticas públicas de igualdad. Es uno de los principales pilares para lograr la transversalización de género de las administraciones.

El objetivo de estas evaluaciones es valorar desde la perspectiva de igualdad las actuaciones previstas de las normas debido a que, aunque la normativa aparenta ser neutra en algunas ocasiones, suele articularse como productora y reproductora de desigualdades por razón de sexo.

A través de estas evaluaciones previas, si se valora que alguna o varias de las actuaciones de la norma pueden generar consecuencias distintas al logro de la igualdad, se propondrán medidas correctoras antes de que entre en vigor.

Las evaluaciones de impacto de género de las normativas, un reto para las administraciones vascas.

La gran mayoría de las instituciones participantes en la evaluación no dispone de directrices o acuerdos para realizar las evaluaciones de impacto de género: solamente 5 entidades afirman disponerlos y otras 6 están en proceso de aprobación.

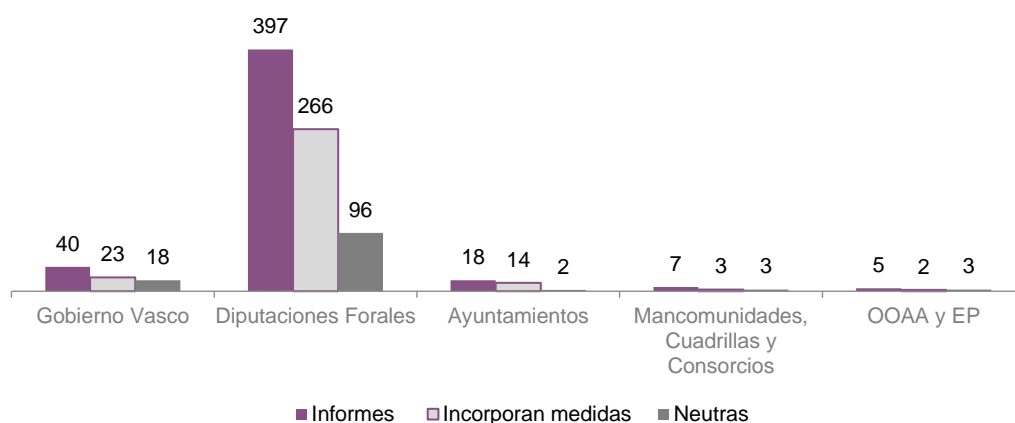
Los resultados muestran la necesidad de seguir trabajando para fortalecer este ámbito:

- Solamente, el 14,1% de normas informadas se han sometido a un informe de impacto de género (porcentaje inferior al del ejercicio anterior que fue del 19,6%).
- Algo más de 7 de cada 10 de estos informes de impacto de género han generado la incorporación de medidas de igualdad, mientras que el resto (28,3%) han sido consideradas neutras.
- La realización de estos informes es más habitual en las Diputaciones Forales donde casi todas las normas (99,5%) han sido sometidas a un informe de impacto de género.

¿Qué tipo de medidas se incorporan para la consecución de la igualdad en las normas?

- **Incorporación de la perspectiva de género**, la medida más habitual (33,9%), siendo el Gobierno Vasco la entidad que más ha incorporado este tipo de medida (10).
- **Promoción de la participación** (19,6%). También en este caso Gobierno Vasco ha incorporado la mayoría de estas medidas (5).
- **Medidas de acción positiva** (17,8% de las instituciones).
- **Medidas prohibitivas y sancionadoras** (12,5%), medidas específicas para mujeres con discriminación múltiple (8,9%) y, por último, medidas que son aparentemente neutras (7,1%).

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. 2021



G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa

Tabla 15: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2021

Instituciones	Nº de normas (leyes, decretos...) generales	Nº de informes de impacto de género	Informes consideran neutralidad de la norma	Informes generan incorporación de medidas de igualdad
Gobierno Vasco	562	40	18	23
Diputaciones Forales	399	397	96	266
Ayuntamientos	2.131	18	2	14
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	65	7	3	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	154	5	3	2
TOTAL	3.311	467	122	308

Tabla 16: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2021

Instituciones	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutras impact	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	10	5	3	2	2	1
Diputaciones Forales	3	2	3	1	2	2
Ayuntamientos	3	1	2	1	1	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1	1	-	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	2	1	-	1	-
TOTAL	19	11	10	4	7	5

Tabla 17: Aprobación de directrices o acuerdos... para realización y seguimiento evaluaciones previas de impacto de género. 2021

Instituciones	Directrices o acuerdos			Dispositivo Seguimiento
	Aprobación	En proceso	No	
Gobierno Vasco (directrices a nivel AG)	1	-	6	3
Diputaciones Forales	3	-	-	2
Ayuntamientos	1	3	18	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	2	4	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	1	8	2
TOTAL	5	6	36	9

2.6.- Participación en las políticas de igualdad

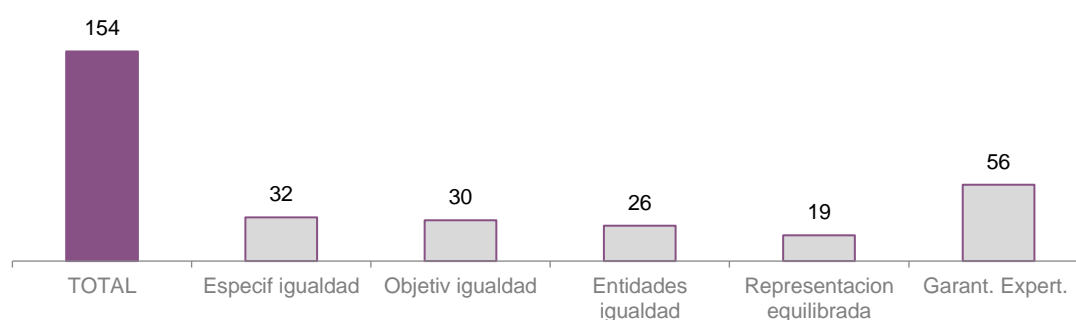
La participación ciudadana en las políticas de igualdad se produce de dos formas. La primera, mediante órganos específicos de igualdad, donde las personas o entidades que trabajan en el impulso de la igualdad participan en la definición y seguimiento de estas políticas. La segunda, donde se incorporan a entidades de la sociedad civil o personas expertas y/o definiendo funciones y objetivos de igualdad en órganos de participación ciudadana no son específicos de igualdad.

Se han identificado 154
órganos y consejos de
participación
ciudadana en las
políticas de igualdad
en la CAE .

La evaluación de 2021 ha permitido identificar un total de 154 **órganos y consejos de participación**, distribuidos de la forma siguiente:

- El 20,7% son órganos específicos de igualdad. La mayoría de ellos pertenecen a las entidades locales (23) aunque también los departamentos del Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y Emakunde cuentan con estas estructuras.
- El resto, son órganos no específicos de igualdad y principalmente se sitúan en el ámbito local y en los departamentos del Gobierno Vasco. Una parte importante tienen una representación equilibrada (41,2%), incluyen funciones y objetivos de igualdad (22,0%), cuentan con entidades que trabajan en igualdad (22,8%) e incluso con la participación de personas expertas en materia de igualdad (13,9%).

Gráfico 10: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2021



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

Tabla 18: Participación ciudadana e igualdad. 2021

Instituciones	ÓRGANOS CONSULTA Y PARTICIPACIÓN		NO ESPECÍFICOS IGUALDAD ¹⁶			
	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	55	4	3	2	2	28
Emakunde	1	1	-	-	-	-
Diputaciones Forales	14	3	3	2	3	-
Ayuntamientos	74	23	22	21	12	25
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	6	1	2	5	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	-	-	1	1	3
TOTAL	154	32	30	31	19	56

¹⁶ Un mismo órgano puede cubrir ámbitos diversos y por ello la suma de los "No específicos" es mayor que el total de identificados (120).

2.7.- Formación en igualdad en las administraciones públicas

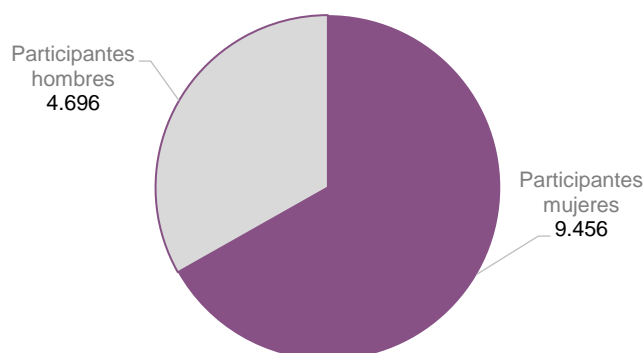
El artículo 17 de la Ley 4/2005 recoge la necesidad de contar formar a todo su personal (tanto técnico como político) en materia de igualdad para garantizar una adecuada incorporación del enfoque de género en la actividad de las administraciones públicas para que dispongan de conocimientos básicos sobre las desigualdades y las principales brechas de género de modo que, de forma transversal, puedan impulsar la igualdad en todas las áreas y actividades que desarrollan

Este artículo señala que las administraciones públicas vascas *han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.* Al mismo tiempo, para el éxito de lo expuesto en el presente párrafo, *las administraciones públicas vascas han de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política.* Por otro lado, los puestos específicos de igualdad deberán tener como requisitos de acceso el conocimiento en la materia. Asimismo, los temarios de los procesos de selección del empleo público deberán incluir también contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres además de su aplicación a la actividad administrativa.

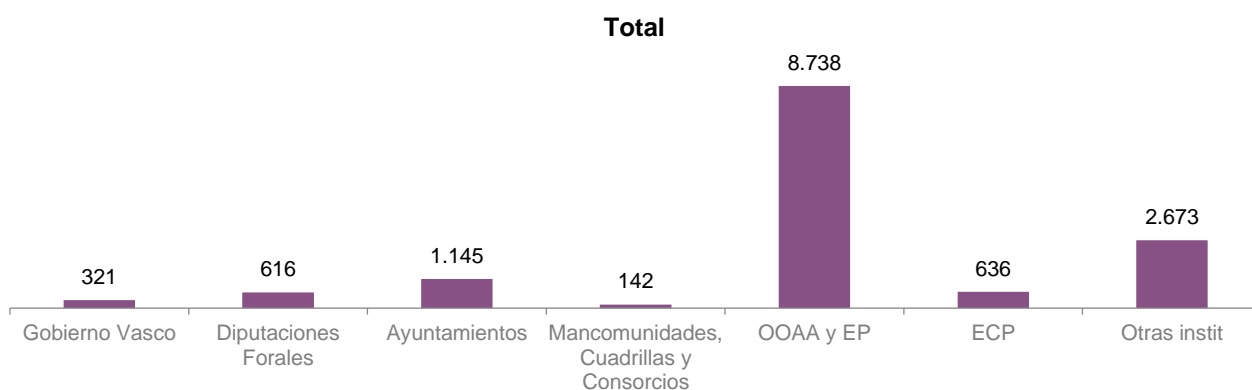
Únicamente el 21,7% de las entidades participantes cuenta con planes de formación interno en materia de igualdad.

Han participado en acciones de formación interna en materia de igualdad promovida por las propias instituciones un total de 14.271 personas, con una presencia más destacada de mujeres (cerca del 67%). Los Organismos Autónomos, especialmente Osakidetza y la Academia de Policía, han formado a más de la mitad de estas personas. Cabe señalar también que la UPV/EHU ha formado a más de 2.300 personas de su plantilla.

Gráfico 11: Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas¹⁷. 2021

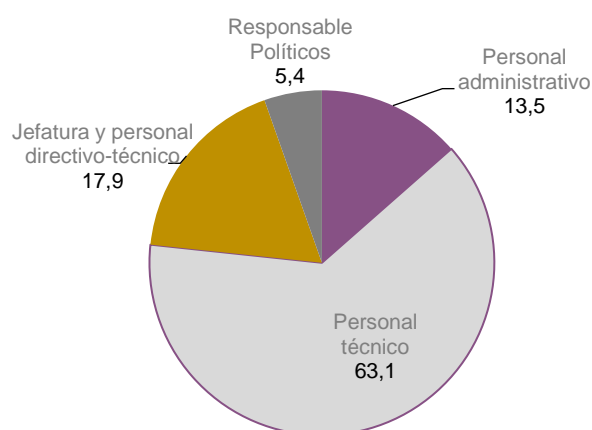


¹⁷ Desglose a partir de datos e participación desglosados por sexo. No todas las instituciones desglosan la participación por sexo.



Analizando la participación en las acciones de formación en función de las categorías profesionales, hay que apuntar que el 63,1% es personal técnico. El resto de participantes se distribuye entre personal directivo (17,9%), personal administrativo (13,5%) y responsables políticos (5,4%).

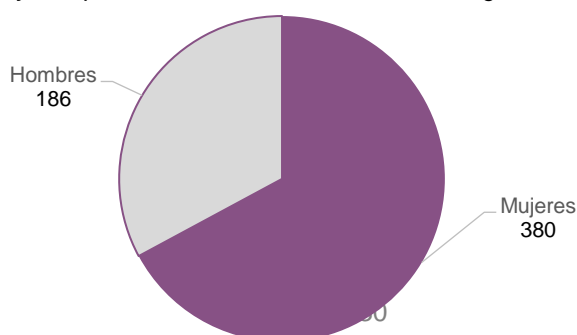
Gráfico 12: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2021



El 66,3% de las personas que han participado en formaciones en materia de igualdad externas a la entidad y al IVAP son mujeres.

En total, han sido 573 las personas que han participado en estas formaciones, mayoritariamente mujeres (66,3%). Otras instituciones y el Gobierno Vasco han sido las entidades donde mayor número de personas se han formado en esta categoría de acciones. En cuanto a las categorías profesionales, también en este caso destaca el personal técnico (66,1%), seguido por el personal directivo (13,7%), personal administrativo (12,6%) y responsables políticos (7,5%).

Gráfico 13: Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2021



G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas

Tabla 19: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2021

Instituciones	Participantes Mujeres	Participantes Hombres	Participantes totales ¹⁸
Gobierno Vasco	213	108	321
Diputaciones Forales	395	221	616
Ayuntamientos	624	406	1.145
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	124	18	142
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5.639	3.095	8.738
Empresas de Capital Público	311	325	636
Otras instituciones	2.150	523	2.673
TOTAL	9.456	4.696	14.271

Tabla 20: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2021

Instituciones	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti
Gobierno Vasco	47	99	18	14	17	36	14	19
Diputaciones Forales	31	192	97	1	27	99	83	1
Ayuntamientos	35	117	5	34	7	76	5	28
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	13	3	11	-	5	1	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos	49	88	19	1	34	49	14	2
Empresas de Capital Público	39	228	42	-	6	243	75	1
Otras instituciones	5	90	11	-	2	70	13	1
TOTAL	209	827	195	61	93	578	205	60

Tabla 21: Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2021

Instituciones	IGUALDAD		
	Particip. mujeres	Particip. hombres	Particip. totales
Gobierno Vasco	114	25	139
Emakunde	17	3	20
Diputaciones Forales	1	-	1
Ayuntamientos	68	22	100
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	12	8	20
Organismos Autónomos y Entes Públicos	22	6	28
Empresas de Capital Público	38	37	75
Otras instituciones	108	85	190
TOTAL	380	186	573

¹⁸ 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. 2021

Instituciones	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti
Gobierno Vasco	34	44	2	-	3	9	4	-
Emakunde	-	13	5	1	-	2	1	-
Diputaciones Forales	-	1	-	-	-	-	-	-
Ayuntamientos	9	16	-	6	-	16	1	7
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	2	-	13	-	-	-	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	14	3	1	-	4	-	3
Empresas de Capital Público	2	22	13	1	1	20	15	1
Otras instituciones	6	91	11	-	2	70	12	1
TOTAL	56	203	34	22	6	121	33	15

2.8.- Inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones de las administraciones públicas

El artículo 20 de La Ley 4/2005, señala la integración de la perspectiva de género en los contratos de los poderes públicos, obligación que alcanza también a la entidad o persona adjudicataria de esa contratación, que debe aplicar medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

Del total de contratos realizados en 2021, el 89,4% ha incluido criterios de igualdad, incrementándose en 4 puntos porcentuales respecto al año anterior.

En 2021 se han realizado un total de 5.424 **contratos** por parte de los poderes públicos de la CAE de los cuales el 89,4% han incluido **criterios de igualdad**. Este porcentaje supone un incremento de 4 puntos porcentuales a los datos obtenidos en 2020.

Solo Emakunde y otras instituciones han incorporado en su totalidad estos criterios, si bien las Empresas de Capital Público (99,5%), Gobierno Vasco (96,5%), Organismos Autónomos (93,7%) y Ayuntamientos (86,9%) también integran de forma

destacada la perspectiva de género en los contratos. Los contratos realizados por Mancomunidades y Cuadrillas (65,1%) y Diputaciones Forales (53,3%) presentan unos porcentajes más reducidos al respecto.

La mayoría de los criterios de igualdad (78,7%) se han incluido en las condiciones especiales de ejecución. En una minoría de casos se incluyen en los criterios de las especificaciones técnicas (8,5%), los criterios de adjudicación (6,0%), en el objeto (5,3%) o en solvencia técnica y profesional (1,4%).

Los criterios de igualdad se incorporan de forma minoritaria en los convenios, subvenciones y becas impulsadas por las entidades vascas.

En el caso de los **convenios**, solo el 20,4% de los mismos ha incluido en 2021 **criterios de igualdad** (proporción superior al del ejercicio anterior que fue del 12,6%). Emakunde ha sido la única entidad que ha incorporado criterios de igualdad en todos sus convenios seguido de Otras instituciones (66,6%).

En el resto de las entidades se han incluido de forma menos habitual: el 35,6% de las Empresas de Capital Público, el 29,3% de las Diputaciones Forales, el 25,9% de los convenios del Gobierno Vasco y en el 12,9% de los convenios de los Ayuntamientos.

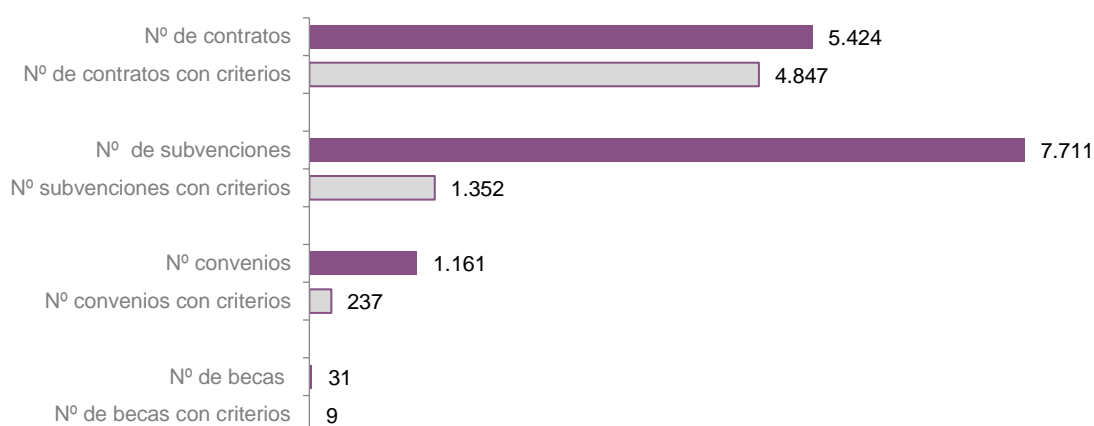
La mayoría de estos criterios, se han incluido en las condiciones especiales de ejecución (69,0%) y, en menor medida, en los criterios de objeto (31,0%).

La incorporación de **criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas** aun es más reducida (17,5%). Emakunde sigue siendo la única entidad que incorpora el criterio de igualdad en todas las subvenciones, aunque hay que destacar otras instituciones con porcentajes significativos: Ayuntamientos (91%), Organismos Autónomos (82,2%) y Gobierno Vasco (75,4%). En el resto de las entidades esta incorporación ha sido residual (Diputaciones Forales, 12,6%; Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios, 1,1%).

Estos criterios de igualdad se han incorporado en la valoración del proyecto o actividad (22,7%), en el proceso de valoración (22,4%) y en la valoración de solicitantes (20,7%).

Por último, el 29,0% de las **becas** impulsadas por las entidades vascas ha **incorporado criterios de igualdad** (proporción superior al registrado el ejercicio anterior).

Gráfico 14: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2021



Siguen siendo escasas las entidades que han aprobado normas o directrices para incorporar criterios de igualdad en los contratos: solamente 12 entidades disponen de estas directrices y 4 más se encuentran en proceso de aprobarlas. Menos habituales son las entidades que han aprobado o están en proceso de aprobar estas normas o directrices para incorporar criterios de igualdad en las subvenciones (5 han aprobado y 4 están en proceso).

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

Tabla 23: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2021

Instituciones	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	434	419	90	11	8	25	356
Emakunde	13	13	9	9	7	10	13
Diputaciones Forales	450	241	20	206	28	58	406
Ayuntamientos	1.259	1.094	2	7	2	80	42
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	35	23	3	14	8	9	13
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2.779	2.605	16	1	5	17	2.591
Empresas de Capital Público	449	447	110	148	9	85	273
Otras instituciones	5	5	-	5	-	-	5
TOTAL	5.424	4.847	250	401	67	284	3.699

Tabla 24: Criterios de igualdad en los convenios. 2021

Instituciones	Nº de convenios	Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	227	59	14	46	-
Emakunde	3	3	3	-	-
Diputaciones Forales	341	100	10	100	-
Ayuntamientos	295	38	8	7	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	205	4	4	4	-
Empresas de Capital Público	87	31	31	-	-
Otras instituciones	3	2	1	1	-
TOTAL	1.161	237	71	158	0

Tabla 25: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2021

Instituciones	Nº 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	476	359	4	71	305	86	23	48
Emakunde	16	16	16	-	6	5	6	6
Diputaciones Forales	1.053	133	13	27	67	37	27	133
Ayuntamientos	738	672	115	496	244	474	466	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2.027	23	-	6	7	6	22	7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	180	148	-	121	6	121	121	123
Empresas de Capital Público	3.221	1	-	-	-	1	-	-
TOTAL	7.711	1.352	148	721	635	730	665	317

Tabla 26: Criterios de igualdad en las becas. 2021

Instituciones	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	11	6
Emakunde	1	1
Ayuntamientos	2	2
Empresas de Capital Público	17	0
TOTAL	31	9

Tabla 27: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2021

Instituciones	En los contratos				En las subvenciones			
	Han aprobado	En proceso	Sistema seguim	Mecanism sancionad	Han aprobado	En proceso	Sistema seguim	Mecanism sancionad
Gobierno Vasco	3	1	1	1	-	1	1	-
Emakunde	1	-	-	1	-	-	-	-
Diputaciones Forales	2	-	-	1	3	-	-	1
Ayuntamientos	2	1	1	1	2	2	4	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	1	2	2	-	1	2	1
Empresas de Capital Público	4	-	3	-	-	-	-	-
Otras instituciones	-	1	1	1	-	-	1	1
TOTAL	12	4	8	7	5	4	8	4

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

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 señala que: *"Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración 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"*.

Planes sectoriales y transversales

En 2021 se han aprobado 65 planes sectoriales que integran objetivos de igualdad (44,6%) y acciones en materia de igualdad (47,7%).

En total se han aprobado 65 **planes sectoriales**, cifra que supera en más del doble la obtenida en el ejercicio anterior. Se pueden caracterizar estos planes de la siguiente manera:

- **Diagnóstico previo:** el 26,1% han incorporado un diagnóstico en materia de igualdad.
- **Objetivos de igualdad.** Destacar que una parte significativa de estos planes incluyen objetivos de igualdad (44,6%) y también acciones en materia de igualdad (47,7%).
- **Participación.** En cuanto a la participación de la persona responsable de igualdad, en el 21,5% de las ocasiones ha participado en su elaboración y en el 15,4% en el proceso de seguimiento y evaluación.
- **Evaluación.** El 36,9% de estos planes incorpora indicadores de género en la evaluación.

Gráfico 15: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2021



Estructuras de coordinación

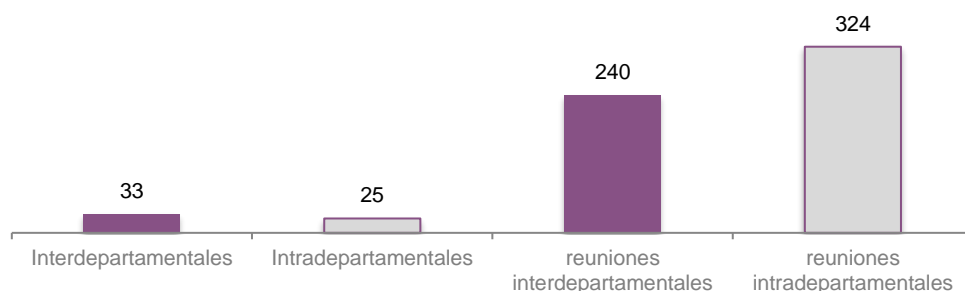
Se han identificado en la evaluación 33 estructuras interdepartamentales y 25 interdepartamentales para el impulso de la igualdad

Las **estructuras de coordinación interdepartamentales o intradepartamentales** apoyan el impulso a la igualdad de forma transversal en la actividad de las instituciones. En 2021 se han identificado concretamente:

- 33 entidades que disponen de **estructuras interdepartamentales** para coordinar las políticas de igualdad en las diferentes áreas de sus organizaciones. En total, se han celebrado 240 reuniones en las que han participado el personal técnico y el político (en el 75,8% de las mismas). El resto de las reuniones se han dirigido al personal técnico (18,3%) o solamente al personal político (5,8%).
- 25 instituciones disponen de **estructuras intradepartamentales** (principalmente en departamentos del Gobierno Vasco y Ayuntamientos). En este caso, se han celebrado 324 reuniones participando en su mayoría (66,3%) tanto el personal técnico como el político. Menos frecuentes han sido las reuniones exclusivamente del personal técnico (24,1%) o del personal político (9,5%).

Por otro lado, 41 entidades han informado que cuentan con **otras estructuras para la coordinación en materias vinculadas con la igualdad** (cifra inferior a la del ejercicio anterior). A su vez, 57 entidades cuentan con **protocolos de actuación frente a la violencia contra las mujeres**. Todas las instituciones, salvo las Empresas de Capital Público y Otras instituciones cuentan, al menos, con una línea de cooperación y/o han desarrollado proyectos específicos en materia de igualdad con organismos internacionales u otros países.

Gráfico 16: Estructuras inter e intradepartamentales y número de reuniones en 2021



Por último, se ha informado de 8 reuniones realizadas entre las estructuras de coordinación interinstitucionales donde participan Emakunde y las Diputaciones Forales: 7 de estas han sido solamente con el personal técnico y 1 con el personal político.

Estadísticas y estudios

El artículo 16 de la Ley 4/2005 subraya que las instituciones de la CAE, en las estadísticas y estudios que realizan, deben incorporar la perspectiva de género, siendo este requisito condición necesaria para garantizar la integración de la perspectiva de género en su actividad. El cumplimiento de este criterio es fundamental para conocer la situación y evolución de las desigualdades de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Limitada sistematización de la incorporación de la perspectiva de igualdad en las estadísticas y estudios

A pesar de lo establecido en la Ley 4/2005, la evaluación de 2021 refleja una limitada sistematización en la **incorporación de la perspectiva de la igualdad en las estadísticas y estudios**:

- Únicamente el 19,8% de las entidades participantes incorpora de una forma sistemática este criterio. Emakunde y Gobierno Vasco son las entidades con un mayor grado de sistematización al respecto.
- La sistematización de otras cuestiones, como la explotación desagregada de la información o el cruce de la variable sexo con otras desigualdades, es aún menor.

Por otro lado, apuntar que se han elaborado 36 estudios en materia de igualdad. La mayoría de ellos (29) han analizado la situación de las mujeres en un sector determinado como política social, cultura, euskera y deporte y salud o consumo. Se han elaborado otros 9 estudios sobre el conocimiento, valor y percepción de la igualdad.

Representación equilibrada

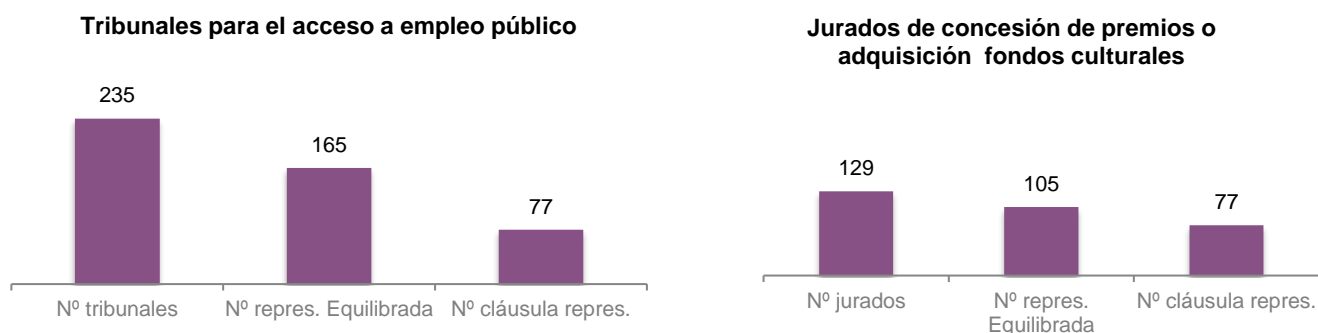
Las administraciones públicas tienen como objetivo avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en ámbitos de decisión y visibilización. Uno de estos ámbitos son los tribunales para el acceso, provisión y promoción en el empleo público (artículo 20 de la Ley 4/2005) y el otro, los jurados convocados para la concesión de premios o adquisición de fondos culturales.

El 70% de los tribunales celebrados en 2021 para el acceso, provisión y promoción del empleo público han contado con una representación equilibrada

En 2021 se han llevado a cabo 235 **tribunales para el acceso, provisión y promoción del empleo público**, contando en su mayoría (70,2%) con una composición equilibrada. El 32,7% ha incluido cláusulas de representación equilibradas.

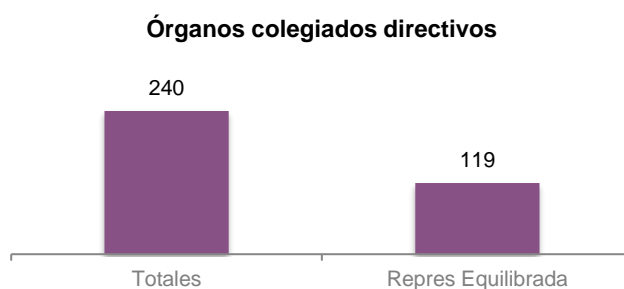
Las convocatorias de **jurados para la concesión de premios o adquisición de fondos culturales** también han contado de forma notable (81,4%) con representación equilibrada de ambos sexos. A su vez, el 59,7% ha incluido cláusulas de representación equilibrada.

Gráfico 17: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados. 2021



Por último, se ha informado de 240 **órganos colegiados directivos**, de los cuales solamente la mitad (49,5%) muestra una composición equilibrada de mujeres y hombres. Las Mancomunidades y Cuadrillas y los Ayuntamientos presentan el mayor equilibrio de mujeres y hombres en estos órganos (72,7% en el primer caso y 67,3% en el segundo).

Gráfico 18: Representación equilibrada en órganos colegiados. 2021



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

Tabla 28: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2021

	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos igualdad	Acciones igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa eval y seg	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	25	4	8	9	6	5	5
Diputaciones Forales	32	5	15	15	3	3	15
Ayuntamientos	3	3	1	1	4	1	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	4 ^{19*}	4	4	1	1	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1	1	2	-	-	2
TOTAL	65	17	29	31	14	10	24

G3: Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 29: Participación en estructuras de coordinación* igualdad. 2021

	Interdepartamental	Intradepartamental	Interinstitucional
Gobierno Vasco	-	10	-
Emakunde	1	-	1
Diputaciones Forales	2	1	3
Ayuntamientos	20	11	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	4	3	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	-	-
TOTAL PARTICIPACIONES	33	25	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. Interinstitucional: solo Emakunde

Tabla 30: N° de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2021 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Emakunde	3	1	-
Diputaciones Forales	3	3	-
Ayuntamientos	29	7	175
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	2	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	1	2
TOTAL	44	14	182

¹⁹ Una mancomunidad (Gorbaialdea) ha informado de un número superior de diagnósticos que de planes.

Tabla 31: N° de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2021 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco	54	30	72
Diputaciones Forales	-	-	-
Ayuntamientos	22	1	137
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	-	6
TOTAL	78	31	215

Tabla 32: Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional. 2021

	Coord en materias vinculadas	Protocolos violencia	Cooperac internacional
Gobierno Vasco	6	2	2
Emakunde	1	-	1
Diputaciones Forales	3	3	1
Ayuntamientos	23	30	5
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	9	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	3	1
Empresas de Capital Público	1	6	-
Otras instituciones	1	4	-
TOTAL	41	57	11

G4. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 33: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2021

	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	11	1	12	-	9	3	4	5	2	8
Emakunde	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
Diputaciones Forales	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Ayuntamientos	4	2	2	3	-	4	-	3	-	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	1	4	1	2	3	2	1	1	2
Otras instituciones	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-
TOTAL	21	5	20	5	12	11	8	10	4	14

Tabla 34: Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2021

	Estudios	
	Conocimiento, valor y percepción desigualdad	Situación sectorial y colectivo
Gobierno Vasco	2	5
Emakunde	-	4
Diputaciones Forales	1	10
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	2
Ayuntamientos	5	7
Otras instituciones	-	1
TOTAL	9	29

Tabla 35: Estudios sectoriales según temáticas. 2021

	Cooperación	Cultura, Euskera y Deporte	Empleo	Economía	Educación	Salud y Consumo	Hábitat	Política Social	Seguridad y justicia
Gobierno Vasco	-	-	1	1	-	1	1	-	-
Ayuntamientos	1	4	2	2	3	3	2	6	3
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	-	-	-	-	-	-	1	-
TOTAL	1	4	3	3	3	4	3	7	3

Tabla 36: Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres. 2021

	Minoría étnica	inmigrantes	Discapacidad	Jóvenes	Mayores	Rentas bajas	Mujeres homosexuales
Gobierno Vasco	-	-	-	1	1	-	-
Diputaciones Forales	1	1	-	1	-	-	-
Ayuntamientos	-	4	3	3	4	4	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	1	-	-	1	-	-
TOTAL	1	6	3	5	6	4	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. 2021

	Total procesos selectivos	Procesos no vinculados específicamente a la igualdad				
		Con contenidos temarios	Con cláusula de desempate	Bases elaboradas con perspectiva de género	Valoran méritos o formación	No valoran méritos o formación
Gobierno Vasco	1.193	11	331	-	420	223
Emakunde	1	1	-	-	1	-
Diputaciones Forales	401	24	295	24	8	300
Ayuntamientos	38	14	7	2	3	19
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	2	1	2	2	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	222	93	189	157	194	11
Empresas de Capital Público	46	4	30	26	2	7
Otras instituciones	25	-	-	-	-	2
TOTAL	1.928	149	853	211	630	562

	Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	
	>150 h formación	Sin 150 h formación
Gobierno Vasco	1	-
Diputaciones Forales	2	8
Ayuntamientos	3	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1
TOTAL	7	10

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

Tabla 38: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2021

	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	54	42	29	58	49	50
Emakunde	1	-	-	1	-	-
Diputaciones Forales ²⁰	40	31	48	31	19	-
Ayuntamientos	15	9	3	15	14	4
Mancomunidades y Consorcio ²¹	0**	2	7	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	43	41	32	24	23	23
Empresas de Capital Público	49	7	6	-	-	-
Otras instituciones	33	33	-	-	-	-
TOTAL	235	165	77	129	105	77

Tabla 39: Representación equilibrada órganos colegiados. 2021

	Nº de órganos colegiados directivos	
	Totales	Con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	113	43
Emakunde	1	-
Diputaciones Forales	31	19
Ayuntamientos	55	37
Mancomunidades y Consorcio	11	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos	16	9
Empresas de Capital Público	13	3
TOTAL	240	119

²⁰ Una diputación foral (Álava) ha informado de un número superior de tribunales que han incorporado con cláusulas de representación equilibrada que el total de tribunales constituidos.

²¹ 2 mancomunidades y cuadrillas (Llanada Alavesa y Gorbeialdea) no han incluido el total de tribunales constituidos, aunque si han incluido el número de tribunales que han contado con una representación equilibrada y con cláusulas de representación equilibrada.

3.- RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO EN LOS EJES DE INTERVENCIÓN

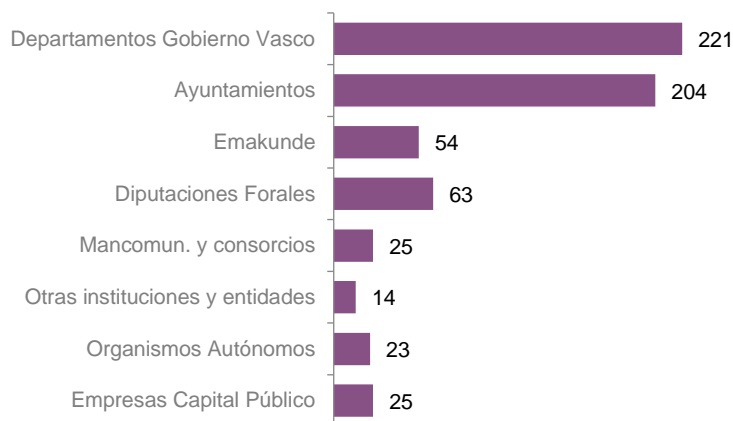
3.1. Actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres

En 2021, se han cuantificado 629 actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres.

En 2021 las entidades han identificado un total de 629 actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres, cifra inferior a la registrada en años anteriores²². El análisis de estas actuaciones permite señalar que el Gobierno Vasco (35,1% del total) y los Ayuntamientos (32,2%), son las entidades que mayor número de actuaciones han implementado. También destacan las tres Diputaciones Forales (10,0%) y Emakunde (8,6%).

Apuntar además que la mitad de las actuaciones (54,3%) dan continuidad a las impulsadas en el año 2020, sobre todo en el caso de Emakunde (el 77,8% de sus actuaciones de 2021 han dado continuidad a las intervenciones del ejercicio anterior). En el caso del Gobierno Vasco, el 60,3% de las actuaciones informadas han dado continuidad a las del 2020.

Gráfico 19: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2021



²² Esta cifra inferior es fruto del trabajo de sensibilización que se está realizando desde Emakunde para poder agrupar estas actividades y que las entidades solamente informen de las actuaciones más significativas. Sin embargo, estas oscilaciones en el número de actuaciones se deben también al difícil equilibrio que encuentran las instituciones para dar 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).

Tabla 40: N° de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2021

Instituciones	Total	% vertical
Departamentos del Gobierno Vasco	221	35,1
Emakunde	54	8,6
Diputaciones Forales	63	10,0
Ayuntamientos	204	32,4
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	25	4,0
Organismos Autónomos/Entes Públicos	23	3,7
Empresas de Capital Público	25	4,0
Otras instituciones y entidades	14	2,2
TOTAL	629	100,0

Tabla 41: N° y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2021

Instituciones	Continuidad del año anterior (2020)	
	Nº	% sobre total
Departamentos del Gobierno Vasco	134	39,2
Emakunde	42	12,3
Diputaciones Forales	36	10,5
Ayuntamientos	90	26,3
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	8	2,3
Organismos Autónomos/Entes Públicos	12	3,5
Empresas de Capital Público	12	3,5
Otras instituciones y entidades	8	2,3
TOTAL	342	100,0

3.2. Objetivos políticos de las intervenciones

Impulsar una cultura favorable a la igualdad, objetivo principal de las actuaciones.

Las instituciones identifican los objetivos principales²³ de las actuaciones que se ajustan a los 3 ejes que establece el VII Plan para la Igualdad de la CAE:

- Empoderamiento de las mujeres con programas relativos al empoderamiento personal y colectivo; así como al empoderamiento social y político.
- 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.
- Promoción de vidas libres de violencia contra las mujeres compuesto por tres programas: sensibilización y prevención; detección atención y reparación del daño, y coordinación interinstitucional.

En línea con los ejercicios anteriores, los objetivos de las actuaciones de 2021 se han centrado en las siguientes cuestiones:

- El 31,9% en **impulsar una cultura favorable a la igualdad** en la sociedad.
- A su vez, el 20,9% se han dirigido al **empoderamiento y promoción de las mujeres**, mientras que otro 20,9% ha tenido como objetivo la **erradicación de la violencia contra las mujeres**.
- **La mejora de la gobernanza y la corresponsabilidad** siguen siendo objetivos que las entidades eligen en menor medida (12,9% y 5,2% respectivamente).

Gráfico 20: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2021



²³ Señalar que no siempre es fácil asignar un único objetivo a una actuación y, por lo tanto, se solicita a las entidades que en la medida de lo posible identifiquen el objetivo principal de la misma.

A continuación, se detallan los objetivos que persiguen las actuaciones de las diversas entidades:

- **Departamentos del Gobierno Vasco:** la diversidad de actuaciones responde a la especificidad competencial de cada uno de los departamentos:
 - Impulso de una cultura favorable en la sociedad: jornadas, campañas y formaciones, servicios de orientación, de atención y asesoramiento, etc.
 - Mejora de la gobernanza: inclusión de la perspectiva de la igualdad en planes, investigaciones, organización de formaciones, mejora del sistema de implementación, seguimiento y evaluaciones de planes departamentales, etc.
 - Erradicación de la violencia: garantizar servicios específicos (APP SOS Deiak, Zure Taldekoak gara, etc.), asistencia jurídica, organización de formaciones, charlas, etc.
 - Empoderamiento: subvenciones para impulsar el emprendimiento de las mujeres, actuaciones de inspecciones de trabajo (maternidad y lactancia, materia de acoso sexual y protocolos, etc.), campañas para visibilizar a las mujeres, etc.
 - Corresponsabilidad.
- **Emakunde:** servicios que presta, campañas de sensibilización, subvenciones, convenios de colaboración, investigaciones, así como programas en marcha: Gizonduz, Nahiko, Beldur Barik, etc.
- **Diputaciones Forales:** apoyo a municipios y asociaciones feministas y de mujeres para impulsar la igualdad a nivel local y territorial, campañas (8M y 25N), espacios de reflexión y debate, redes territoriales o sectoriales (empresas), etc.
- **Ayuntamientos/Mancomunidades/Cuadrillas:** actividades relacionadas con las escuelas de empoderamiento o cursos sobre diferentes temas, actividades específicas para fechas relevantes (8M, 17M, 25N, etc.), actividades de coeducación, sesiones para prevención de violencia machista, etc.
- **Organismos Autónomos y Entes Públicos:** inclusión de la igualdad en la Prevención de Riesgos Laborales, actuaciones para incorporar la igualdad en la salud, organización de jornadas y cursos para abordar diferentes temáticas, etc.
 - **Empresas de Capital Público:** especialmente actuaciones dirigidas a visibilizar, impulsar el papel de las mujeres en las ciencias, STEAM y visibilización de la mujer en la empresa.
 - **Otras instituciones:** premios, concursos, presentaciones, etc.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 42: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2021

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunt.	Mancom y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Erradicación de la violencia	33	17	10	58	4	2	-	4	128
Corresponsabilidad	13	1	8	8	2	-	-	-	32
Empoderamiento/promoción de las mujeres	37	6	17	55	8	4	1	-	128
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	57	25	8	60	6	6	23	10	195
No se ajusta ninguno	27	4	6	5	1	6	-	-	49
Mejora gobernanza	50	1	9	10	3	5	1	-	79
TOTAL	217	54	58	196	24	23	25	14	611

3.3. Temática de las acciones de igualdad

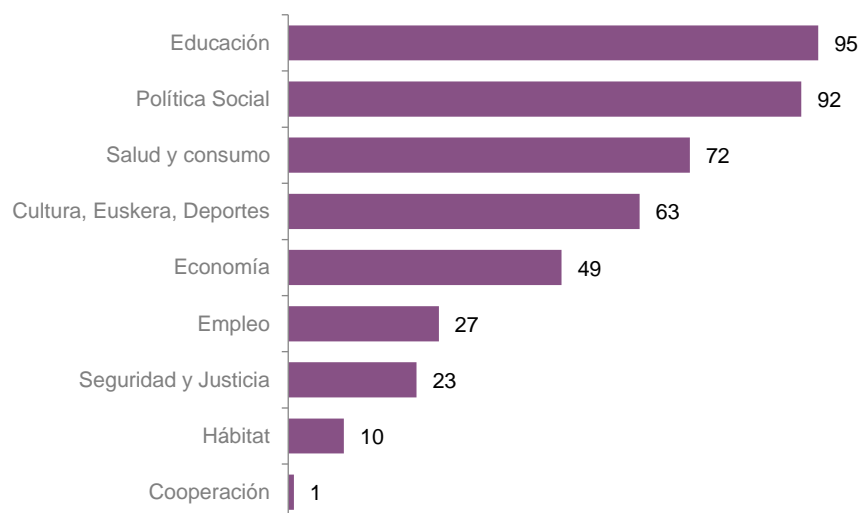
Educación y Política Social, temáticas principales del 43,7% de las intervenciones.

De las diferentes temáticas que se abordan en las fichas de actuación, se observa que dos son las más concurridas, concretamente *Educación y Política Social*, englobando ambas el 43,2% del total de las intervenciones. También es significativa la presencia de actuaciones que trabajan *Salud y Consumo* (16,4%), y *Cultura, Euskera y Deportes* (14,6%). Cuantitativamente, Gobierno Vasco (45,3%) y Ayuntamientos (29,4%) son las entidades que mayor número de actuaciones han llevado a cabo.

Analizando las temáticas según las instituciones impulsoras principales cabe destacar algunas diferencias significativas:

- En el caso del Gobierno Vasco, las actuaciones contemplan la mayoría de temáticas si bien destacan cuatro ámbitos: *Salud y Consumo*, *Política Social*, *Cultura, Euskera, Deportes y Economía*.
- En los Ayuntamientos, las temáticas más concurridas han sido *Educación* (37,0% del total de las fichas) y *Política Social* (el 33,0% del total).

Gráfico 21: N° de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2021



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 43: N° de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2021

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Educación	18	4	9	47	4	-	-	13	95
Cultura, Euskera, Deportes	28	5	2	19	2	7	-	-	63
Empleo	12	7	2	2	-	4	-	-	27
Economía	31	6	7	4	-	-	1	-	49
Salud y consumo	54	2	1	5	1	9	-	-	72
Hábitat	10	-	-	-	-	-	-	-	10
Política Social	32	10	6	42	1	-	-	1	92
Cooperación	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Seguridad y Justicia	10	4	-	8	1	-	-	-	23
Total	196	38	27	127	9	20	1	14	432

3.4. Tipo de intervención

El 27% de las acciones desarrolladas por los poderes públicos de la CAE se centran en la sensibilización, difusión y comunicación.

Las acciones desarrolladas por los poderes públicos de la CAE en el ámbito de la igualdad se clasifican en 9 tipologías que permiten su análisis y evolución:

- Intervenciones regulativas (incorporación de criterios de igualdad en convocatorias, aprobación de protocolos...);
- Económicas (subvenciones y ayudas para que otros ámbitos institucionales, el tercer sector o la ciudadanía desarrollen intervenciones específicas);
- Acciones de formación dirigidas a la ciudadanía
- Acciones de formación dirigidas para profesionales de los servicios públicos;
- Intervenciones dirigidas a la sensibilización, difusión y comunicación (jornadas, campañas, edición y distribución de materiales o folletos);
- 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);
- 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).

La evaluación de 2021 ha permitido identificar las intervenciones más habituales entre las entidades²⁴:

- **Acciones de sensibilización, difusión y comunicación:** siguen siendo las más habituales (26,7% del total de las intervenciones), proporción similar al del año anterior. Ayuntamientos y departamentos del Gobierno Vasco impulsan la mayor de estas intervenciones (65,5%).
- **Actuaciones económicas:** suponen el 15,9% de las intervenciones con proporción también idéntica a 2020. En este caso los departamentos del Gobierno Vasco (45 actuaciones) y las Diputaciones Forales (30) son las instituciones con mayor número de intervenciones dentro de esta temática.
- **Acciones de información, conocimiento y análisis** (13,6%): más habituales entre los departamentos del Gobierno Vasco (53), Ayuntamientos (23) y Emakunde (17).

²⁴ Las entidades suelen intentar identificar la tipología prioritaria de sus intervenciones, sin embargo, una actuación puede corresponder a más de una tipología. 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.).

- **Formación a la ciudadanía** (11,3%): claramente son los Ayuntamientos las entidades que han impulsado el mayor número de estas intervenciones (63,1% del total).
- **Coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados: el 10,8% del total de las acciones**, destacando por su número las impulsadas por los ayuntamientos (31), Gobierno Vasco (28) y Emakunde (17).
- **Intervenciones regulativas** (5,6%), de **Creación y gestión de servicios y/o equipamientos** (5,3%) y de **Participación y consulta ciudadana** (4,3%), siguen siendo las menos frecuentes.

Gráfico 22: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2021



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 44: N° de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2021

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidades y Consorcio	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Intervención económica	45	19	30	23	1	9	-	6	133
Intervención regulativa	24	7	7	6	1	2	-	-	47
Formación ciudadanía	14	8	4	60	5	1	-	3	95
Formación profesionales SP	25	5	8	12	-	2	-	-	52
Sensibilización, difusión y comunicación	59	15	21	87	13	17	-	11	223
Información, conocimiento y análisis	53	17	12	23	2	7	-	-	114
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	27	4	1	11	1	1	-	-	45
Participación y consulta ciudadana	6	5	4	19	2	-	-	-	36
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	28	17	11	30	1	4	-	-	91

Formación

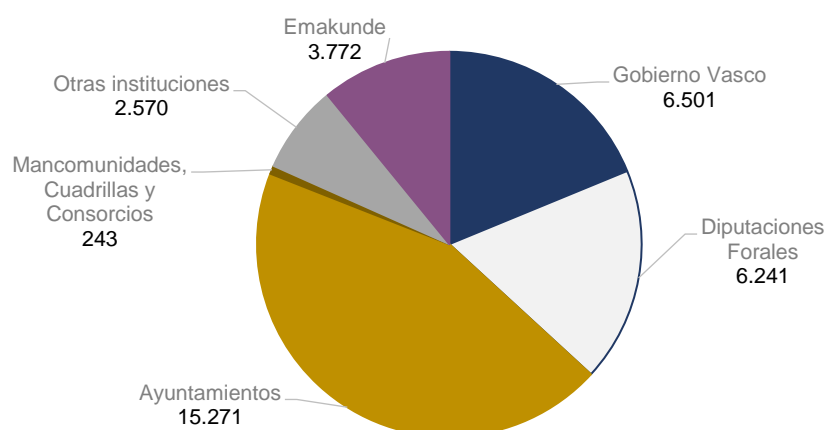
Cerca de 35.000
participantes en
actividades de
formación dirigidas a la
ciudadanía en 2021.

Las acciones de formación en igualdad dirigidas a la ciudadanía han contado en 2021 con la participación de 34.598 participantes²⁵.

Analizando los resultados de aquellas entidades que han desagregado los datos por sexo²⁶, se observa que las mujeres tienen una participación más elevada (59,8%) que los hombres (40,2%). Esta participación más activa de las mujeres en las acciones de formación viene siendo una tendencia que se mantiene constante a lo largo de los años.

Los Ayuntamientos agrupan el mayor número de acciones dirigidas a la ciudadanía (44,1% del total), si bien son notables las iniciativas promovidas por Gobierno Vasco (18,8%) y Diputaciones Forales (18,0%).

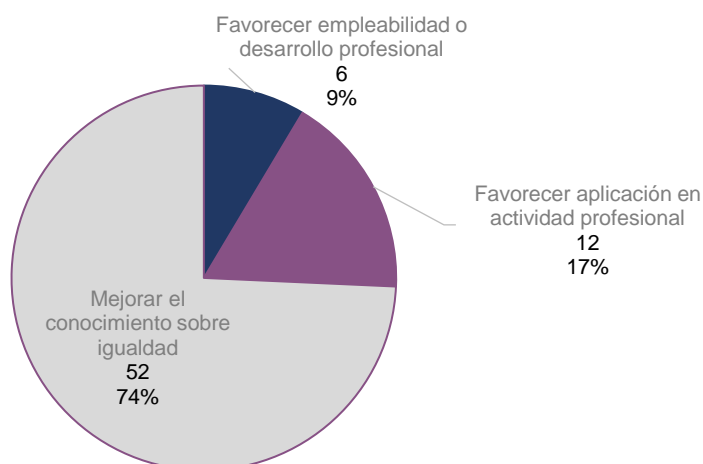
Gráfico 23: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2021



De forma destacada, estas acciones tienen por finalidad la mejora del conocimiento sobre la igualdad (74,3%). En menor medida se han organizado acciones cuyo fin es favorecer la aplicación de los principios de igualdad en la actividad de las y los participantes (17,1%) o favorecer la empleabilidad (8,6%). Únicamente el 12,9% de las acciones ha ofrecido a sus participantes certificado o acreditación de haber realizado la formación.

²⁵ Concretamente se ha desagregado por sexo la participación de 25.465 personas: 15.224 mujeres y 10.241 hombres.

Gráfico 24: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2021



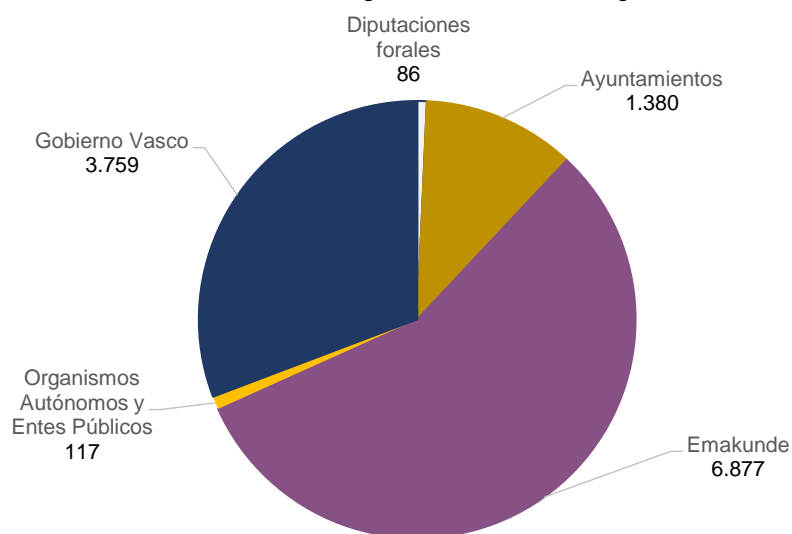
Se incrementa un 22,4% el número de participantes en actividades de formación en igualdad dirigidas a profesionales de los servicios públicos respecto al año anterior.

En 2021 han participado en acciones de formación en igualdad para profesionales de los servicios públicos (profesorado, personal sanitario...) un total de 12.219 personas, con un incremento significativo respecto al año precedente (concretamente 2.236 participantes más).

A partir de aquellas entidades que han desglosado los datos por sexo, cabe señalar que el 60,5% de participantes son mujeres y el 39,5% hombres.

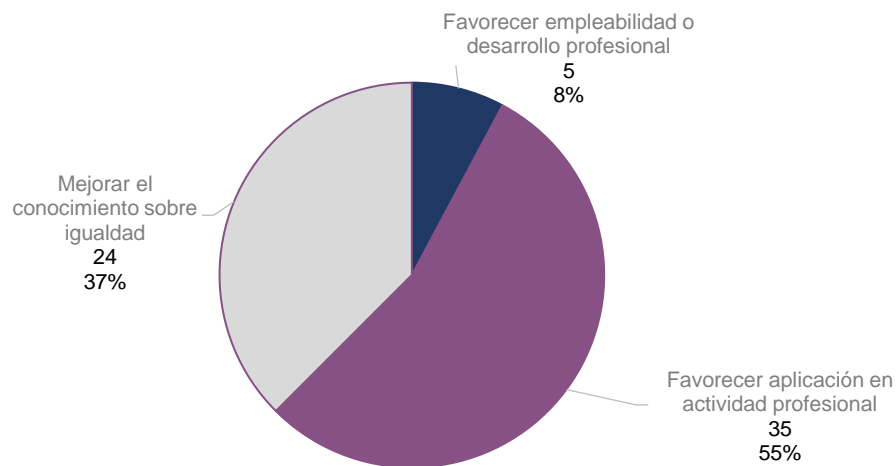
Emakunde (56,3%), Gobierno Vasco (30,8%) y Ayuntamientos (11,3%), son las entidades que promueven la mayor oferta destinada al colectivo de profesionales de los servicios públicos.

Gráfico 25: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2021



Favorecer la aplicación en la actividad profesional y mejorar el conocimiento sobre igualdad son las dos finalidades más habituales entre las acciones dirigidas a profesionales de los servicios públicos. Solamente el 28% de estas formaciones facilita certificados o acreditación tras la participación.

Gráfico 26: N° de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2021



Queda patente que, tanto en las acciones de formación destinadas a la ciudadanía como aquellas para profesionales de los servicios públicos, la participación de las mujeres es más elevada que la de los hombres.

Gráfico 27: N° de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2021

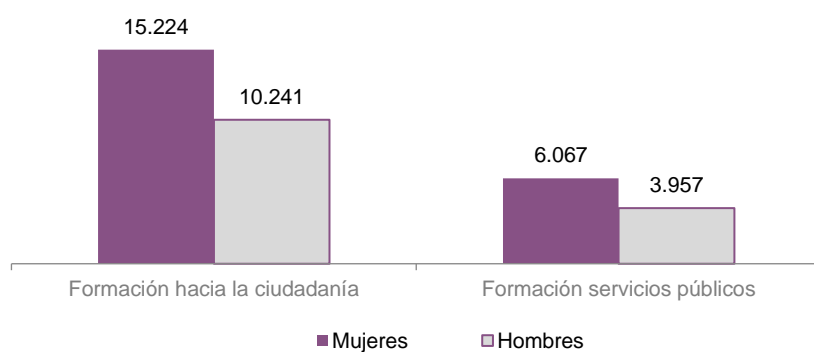


Tabla 45: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2021

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ²⁷
Gobierno Vasco	1.839	1.895	6.501
Emakunde	1.903	1.833	3.772
Diputación Foral	86	1.784	6.241
Ayuntamientos	9.034	4.278	15.271
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	231	12	243
Otras instituciones	2.131	439	2.570
TOTAL	15.224	10.241	34.598

Tabla 46: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2021

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	4	2	2	3
Emakunde	7	4	-	3
Diputaciones Forales	1	1	-	1
Ayuntamientos	37	5	4	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	-	-	-
Otras instituciones	1	-	-	1
TOTAL	52	12	6	9

Tabla 47: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2021

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ²⁸
Gobierno Vasco	2.151	714	3.759
Emakunde	3.607	3.170	6.877
Diputaciones Forales	51	21	86
Ayuntamientos	153	40	1.380
Organismos Autónomos y Entes Públicos	105	12	117
TOTAL	6.067	3.957	12.219

Tabla 48: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2021

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	11	18	1	15
Emakunde	1	1	-	2
Diputaciones Forales	3	6	1	-
Ayuntamientos	7	8	3	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	2	-	-
TOTAL	24	35	5	18

²⁷ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

²⁸ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

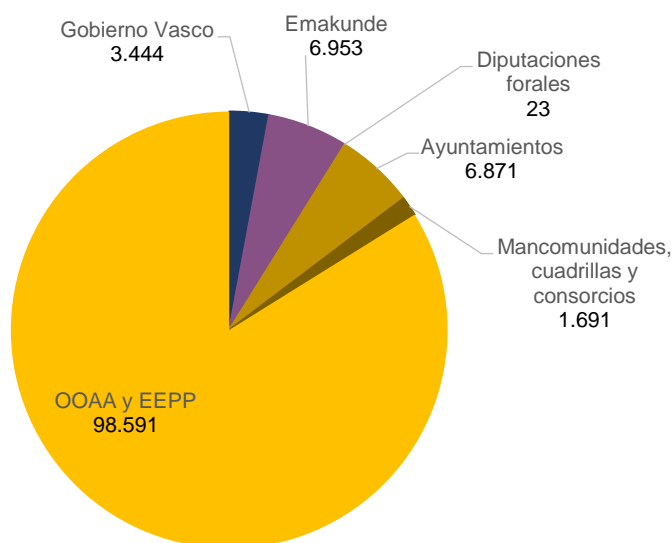
Sensibilización

Se mantiene la tendencia positiva en el incremento de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, sobre todo en mujeres .

Cada año sigue incrementándose el número de personas que participan en acciones de sensibilización en igualdad de mujeres y hombres. Concretamente en 2021 han participado un total de 117.573 personas, cifra que supone un incremento del 8,4% respecto al año precedente. A partir de los resultados de aquellas entidades que han facilitado la distribución por sexo de los datos, cabe destacar la presencia mayoritaria de mujeres, como viene siendo habitual en esta tipología de acciones (65,7% del total).

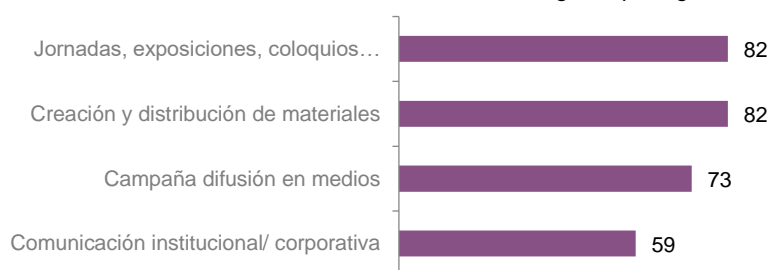
Las acciones promovidas por los Organismos Autónomos y Entes Públicos integran al mayor número de participantes, un 83,9% del total.

Gráfico 28: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2021



La tipología de acciones de sensibilización es heterogénea y contempla una diversidad de acciones, combinando de hecho más de una en cada acción. Se han identificado un total de 296 acciones, entre las que destacan principalmente la organización de Jornadas, exposiciones, coloquios, conciertos actos o similares y la Creación y distribución de materiales de sensibilización, agrupando ambas más del 55% del total.

Gráfico 29: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2021



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 49: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2021

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ²⁹
Gobierno Vasco	1.014	1.753	3.444
Emakunde	3.780	3.173	6.953
Diputaciones Forales	17	6	23
Ayuntamientos	3.289	1.910	6.871
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1.191	455	1.691
Organismos Autónomos y Entes Públicos	66.416	32.175	98.591
TOTAL	75.707	39.472	117.573

Tabla 50: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2021

	Jornadas, exposiciones, coloquios...	Creación y distribución de materiales	Campaña difusión en medios	Comunicación institucional/corporativa	Total por entidad
Gobierno Vasco	13	17	13	12	55
Emakunde	5	9	5	8	27
Diputaciones Forales	9	9	12	5	35
Ayuntamientos	43	33	26	21	123
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	9	5	6	3	23
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	8	-	10	21
Otras instituciones	-	1	11	-	12
TOTAL	82	82	73	59	296

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

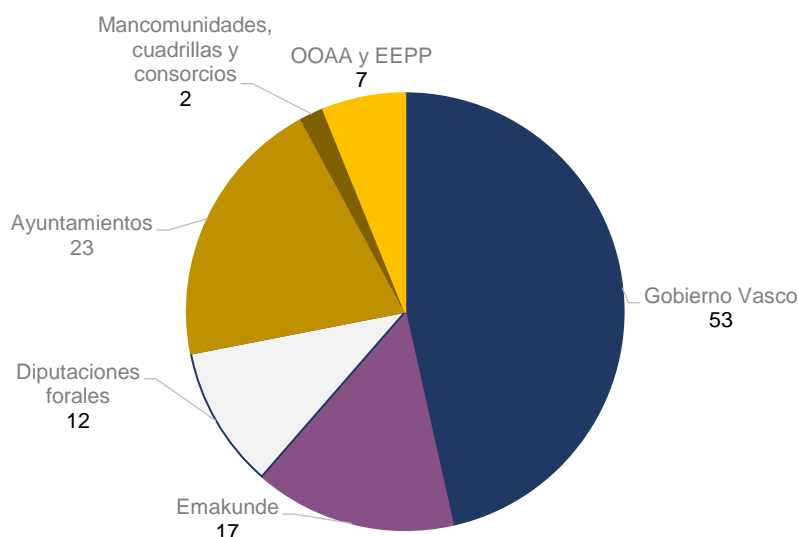
Información, conocimiento y análisis

114 intervenciones relacionadas con la información, el conocimiento y el análisis de las desigualdades de mujeres y hombres en la CAE en el año 2021.

Una sociedad que sufre tantos cambios tiene que tener en cuenta permanentemente la evolución de los diferentes factores que eso implica y por lo tanto, el diseño de las políticas de igualdad debe basarse en un conocimiento actualizado que tenga en consideración estos cambios. Ante esta situación, los poderes públicos de la CAE han realizado 114 intervenciones de información, conocimiento y análisis.

Por instituciones, apuntar que los departamentos del Gobierno Vasco (46,5%) Ayuntamientos (20,2%) y Emakunde (14,9%) son las que han llevado a cabo la mayoría de las intervenciones en este sentido.

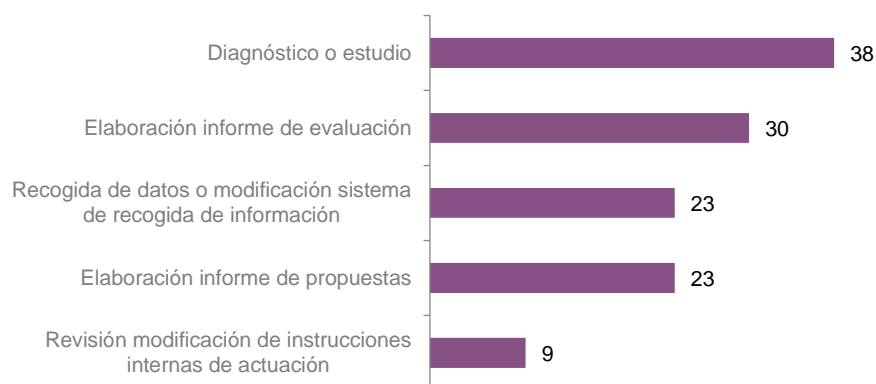
Gráfico 30: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2021



Son diversas las características y tipología de intervenciones para abordar la información, el conocimiento y el análisis por parte de las instituciones.

La realización de *Diagnósticos o estudios* concentra una parte notable de estas intervenciones (30,8%), así como la *Elaboración de informes de evaluación* (24,4%), la *Recogida de datos o modificación del sistema de recogida de información* (18,7%) y los *Informes con propuestas* para mejorar las estrategias y políticas de igualdad (18,7%).

Gráfico 31: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2021



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 51: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2021

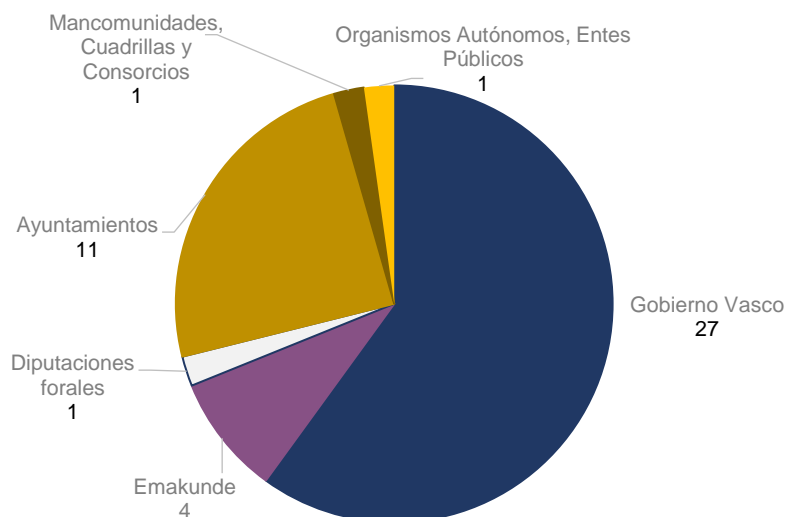
	Recogida de datos o modificación sistema recogida de información	Diagnóstico o estudio	Elaboración informe de propuestas	Revisión/ modificación instrucciones internas de actuación	Elaboración informe de evaluación	Total por entidad
Gobierno Vasco	10	14	8	3	11	46
Emakunde	4	7	7	1	8	27
Diputaciones Forales	2	7	4	2	1	16
Ayuntamientos	4	9	4	2	9	28
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1	-	1	1	6
TOTAL	23	38	23	9	30	123

3.5. Creación y gestión de servicios y equipamientos

Un total de 45 actuaciones dirigidas a crear y gestionar recursos, servicios y equipamientos desarrolladas por las administraciones vascas en 2021.

Los departamentos del Gobierno Vasco (60%) y Ayuntamientos (24,5%) son las instituciones responsables del mayor número de actuaciones dirigidas a *Crear y gestionar recursos, servicios y equipamientos*.

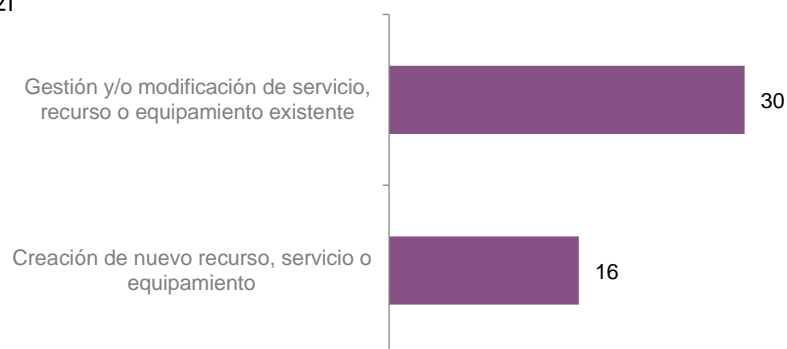
Gráfico 32: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2021



Analizando el tipo de servicio, una parte notable de los mismos se destina al fomento del empoderamiento de las mujeres (38,1%), aunque es también habitual la Atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres (28,6%). Tienen un menor peso los servicios dedicados a facilitar Información, documentación y asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres (19,0%) así como la Corresponsabilidad social de los cuidados (14,3%).

Se ha informado de la creación en 2021 de 16 nuevos recursos, servicios o equipamientos, principalmente gestionados por los departamentos del Gobierno Vasco (7) y los Ayuntamientos (7). Otras 30 actuaciones se ajustan a la gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente (21 de ellos de los departamentos del Gobierno Vasco).

Gráfico 33: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2021



Apuntar que se han realizado diagnósticos para identificar las diferencias y necesidades de mujeres y hombres en 9 de estos servicios o equipamientos (sobre todo en Ayuntamientos). Finalmente se han identificado 17 servicios que cuentan con personal especializado de igualdad, sobre todo en Gobierno Vasco (7) y Ayuntamientos.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 52: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2021

Institución	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	Total por institución
Gobierno Vasco	21	7	2	7	37
Emakunde	3	-	1	2	6
Diputaciones Forales	1	-	1	1	3
Ayuntamientos	5	7	5	7	24
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	1	-	-	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	1	-	-	1
TOTAL	30	16	9	17	72

Tabla 53: Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2021

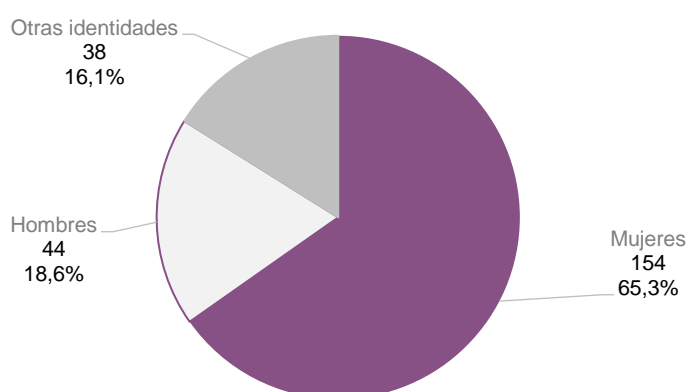
Institución	Información, documentación, asesoramiento...	Apoyo al empoderamiento	Corresponsabilidad social de cuidados	Atención a víctimas de violencia	Total por institución
Gobierno Vasco	3	11	3	7	24
Emakunde	2	1	1	-	4
Diputaciones Forales	1	-	-	1	2
Ayuntamientos	1	4	2	4	11
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	-	-	-	1
TOTAL	8	16	6	12	42

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

Las personas jóvenes y las mujeres, principales colectivos destinatarios de las actuaciones de igualdad.

Se han contabilizado 236 acciones en el año 2021 para impulsar la igualdad al conjunto de la sociedad. La mayor parte de estas acciones se ha dirigido específicamente a las mujeres (65,3%), reduciéndose considerablemente aquellas que se destinan a los hombres (18,6%) o a personas de otras identidades (16,1%).

Gráfico 34: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2021

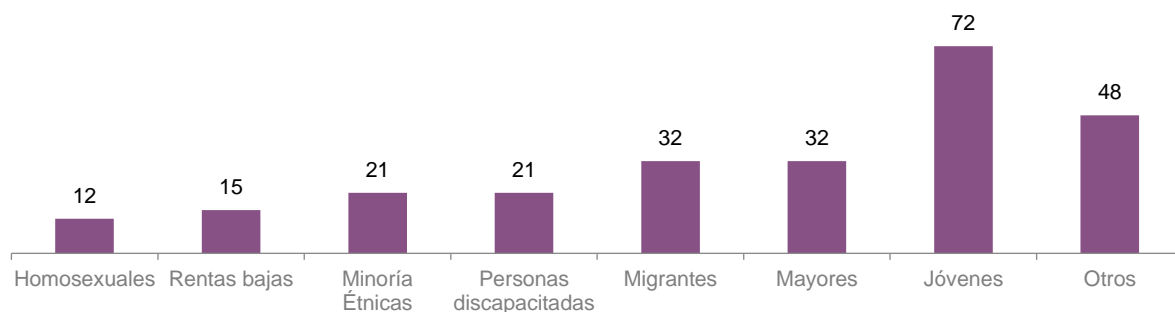


En cuanto a los ámbitos a los que se adscriben estas intervenciones, las más frecuentes son las dirigidas a las Administraciones públicas (32,1% del total), seguidas por el Ámbito civil (23,2%) y Otros ámbitos de actuación (17,2%).

Un análisis más detallado de las acciones permite identificar la población específica a la que se dirigen estas acciones. Se observa una cierta diversidad en los colectivos destinatarios si bien las personas jóvenes concentran el número más significativo de estas intervenciones (28,5%), así como las personas migrantes (12,6%) y las personas mayores (12,6%).

Bajo la clasificación de "otros" (18,9%) se encuentran grupos muy específicos (prostitución, LGTBI, con problemas de salud o de adicciones) o mujeres víctimas de violencia de género.

Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2021

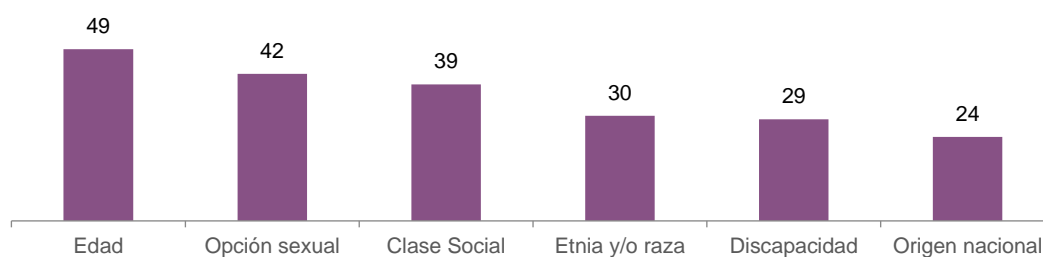


Las intervenciones que se promueven desde las administraciones vascas integran el objetivo de reducir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres junto al abordaje de otras desigualdades relacionadas con la edad, opciones sexuales, la etnia o raza, etc.

La edad, la opción sexual y la clase social como origen de desigualdad son las variables que mayormente se incluyen en las actuaciones más abordadas, agrupando el 61% de las mismas.

Otras cuestiones como la etnia y/o raza o la discapacidad han sido también tratadas como origen de desigualdad principalmente por los Ayuntamientos.

Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2021.



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 54: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2021

Instituciones	Ámbito mercantil	Ámbito personal o familiar	Ámbito civil	Administraciones	Otros ámbitos	Total institución
Gobierno Vasco	32	37	37	79	46	231
Emakunde	12	5	27	26	7	77
Diputaciones Forales	6	2	11	15	2	36
Ayuntamientos	2	27	33	16	18	96
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	1	1	5	1	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	2	-	10	7	21
Empresas de Capital Público	1	-	-	-	-	1
TOTAL	55	74	109	151	81	470

Tabla 55: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2021

Instituciones	Mujeres	Hombres	Otras identidades	Total institución
Gobierno Vasco	31	4	5	40
Emakunde	19	9	3	31
Diputaciones Forales	15	2	-	17
Ayuntamientos	72	26	26	124
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	8	2	3	13
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8	-	-	8
Otras instituciones y entidades	1	1	1	3
TOTAL	154	44	38	236

Tabla 56: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2021

Instituciones	Minorías étnicas	Migrantes	Pers. Con discap	Jóvenes	Mayores	Rentas Bajas	Pers Homosex	Otros	Total institución
Gobierno Vasco	4	5	3	10	3	2	2	26	55
Emakunde	6	5	5	8	7	3	2	4	40
Diputaciones Forales	1	2	2	7	3	1	2	-	18
Ayuntamientos	9	17	10	38	18	8	6	14	120
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	3	1	1	1	1	-	-	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	-	1	-	-	-	4	5
Otras instituciones y entidades	-	-	-	7	-	-	-	-	7
TOTAL	21	32	21	72	32	15	12	48	253

Tabla 57: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres–, por tipo de institución. 2021

Instituciones	Edad	Clase social	Opción sexual	Discapacidad	Etnia o raza	Origen nacional	Total institución
Gobierno Vasco	5	1	6	3	3	2	20
Emakunde	9	5	6	5	6	4	35
Diputaciones Forales	2	1	2	2	1	1	9
Ayuntamientos	30	26	27	18	19	14	134
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	6	1	1	1	3	15
TOTAL	49	39	42	29	30	24	213

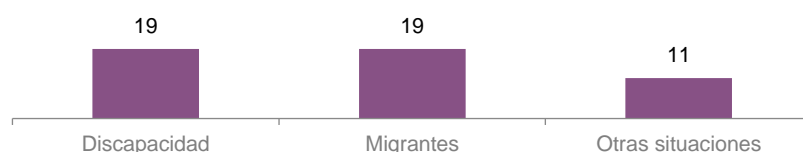
3.7. Uso de medidas de adaptación en las acciones

Reducida presencia de acciones con medidas de adaptación para la participación de grupos que las requieren .

Son escasas las intervenciones para promover la igualdad de mujeres y hombres que incorporan medidas de adaptación para facilitar la participación de grupos de personas que las requieren: traducción para personas sordas; accesibilidad tanto física como comunicativa a los espacios presenciales o virtuales, traducción a otros idiomas para personas migrantes, etc. Solamente 49 intervenciones han incorporado estas medidas.

Ayuntamientos, Diputaciones Forales y Emakunde son las instituciones que impulsan un mayor número de actuaciones adaptadas.

Gráfico 37: N° de acciones con medidas de adaptación. 2021



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 58: N° de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2021

Instituciones	Adecuación a personas con discapacidad	Adecuación a personas migrantes	Adecuación a otros colectivos	Total institución
Gobierno Vasco	4	3	1	8
Emakunde	7	2	2	11
Diputaciones Forales	6	4	3	13
Ayuntamientos	-	10	5	15
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	-	-	2
TOTAL	19	19	11	49

3.8. Coste de las intervenciones

El coste de las intervenciones realizadas por las instituciones ha sido de 118,4 millones. Las actuaciones para impulsar la corresponsabilidad han contado con un presupuesto de 90,2 millones de euros.

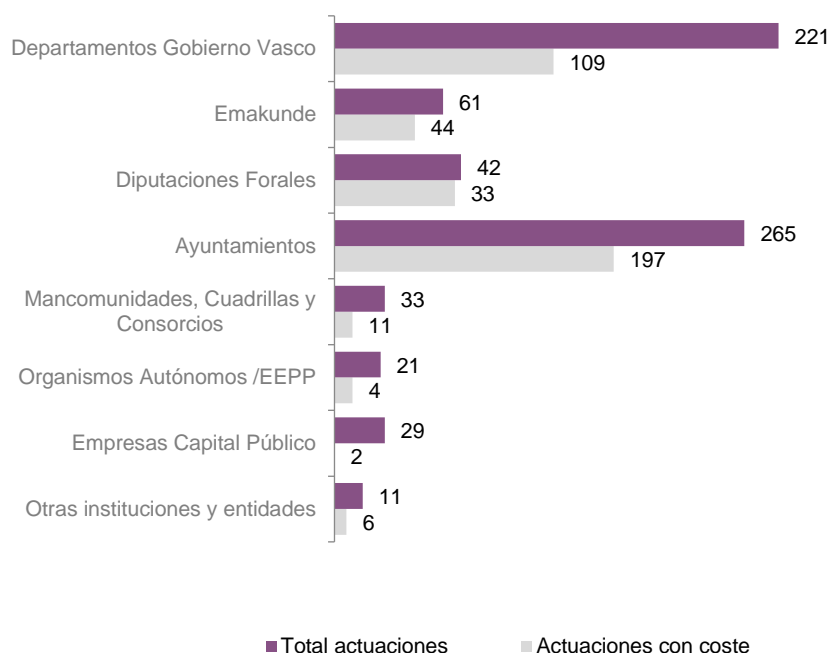
En 2021, el coste total de las actuaciones informadas por las instituciones asciende a 118.465.818 euros, con un incremento del 5,2% respecto al año anterior. Del total del coste de las actuaciones, el 90,9% corresponde a las actuaciones impulsadas por los departamentos del Gobierno Vasco. Tal y como se ha ido señalando en los últimos años, esto se debe a dos actuaciones que impulsa el departamento de Educación (relativas a la cobertura universal de la educación de menores de 0 a 3 años, como intervenciones que promueven la igualdad de mujeres y hombres) y que suponen el 71,2% del coste total.

En cuanto a los costes de las actuaciones según el objetivo que persiguen las entidades cabe señalar que:

- Se han destinado 90,2 millones (el 76,3% del total del coste) para **impulsar la corresponsabilidad de los cuidados**, sobre todo debido a las actuaciones de del Gobierno Vasco (89,9 millones) y específicamente las impulsadas por el departamento de Educación y en menor medida, las diputaciones forales (281.320€).
- 7,1 millones para la **erradicación de la violencia contra las mujeres**. Gobierno Vasco 4,8 millones, Emakunde 981.542€, ayuntamientos 663.074€ y diputaciones forales 617.388€. Entre estas acciones se incluyen asistencia jurídica y psicológica, ayudas económicas, actuación de sensibilización, formación, etc.
- Las actuaciones para impulsar el **empoderamiento y promoción de las mujeres** han contado con 6,1 millones de euros. Sobre todo, se han llevado a cabo por los departamentos del Gobierno Vasco (3,6 millones) y en menor medida las diputaciones forales (281.320€). Las actuaciones llevadas a cabo para alcanzar este objetivo se han centrado en intervenciones con mujeres en situaciones de exclusión social, promover el empleo, etc.
- Se han destinado 5,7 millones **en las actuaciones para impulsar un cambio de valores en la sociedad**. La mayoría de estas acciones corresponden a los departamentos del Gobierno Vasco (3 millones), Emakunde (1,5 millones) y en menor medida, las diputaciones forales (587.701€) y ayuntamientos (399.846€)
- Las instituciones también han realizado actuaciones para **la mejora de la gobernanza**: con un coste de 2,6 millones. Estas acciones se han impulsado sobre todo por los ayuntamientos (1,5 millones) y en menor medida por Emakunde (500.000€).

El 59,1% de las actuaciones informadas han incluido su coste, proporción muy similar al de los ejercicios anteriores, el resto, principalmente lo han realizado el propio personal de las instituciones.

Gráfico 38: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2021



El 95,2% de las actuaciones de las diputaciones forales han tenido un coste de 3,8 millones de euros mientras que el 74,0% de las actuaciones Emakunde alcanzan los 3,1 millones de euros. En cuanto a los ayuntamientos, el 68,1% de las actuaciones han contado con un monto global de 3,4 millones de euros. En menor medida se encuentran las otras instituciones (el 42,8% de las actuaciones han tenido un coste de 50.085€) y los organismos autónomos (245.208€). Por último, las 107 actuaciones informadas por el Gobierno Vasco alcanzan 107 millones de euros.

Gráfico 39: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución (en miles). 2021

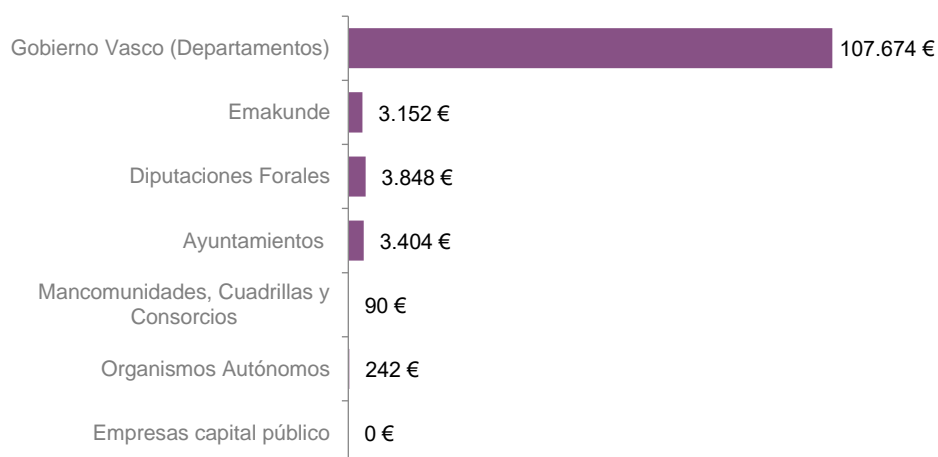


Tabla 59: Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2021

Instituciones	Total
Gobierno Vasco	109
Emakunde	40
Diputaciones Forales	60
Ayuntamientos	139
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	9
Organismos Autónomos/Entes Públicos	9
Empresas de Capital Público	-
Otras instituciones	6
TOTAL	372

Tabla 60: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2021

Instituciones	Total	Porcentaje
Gobierno Vasco	107.674.177	90,9
Emakunde	3.152.525	2,7
Diputaciones Forales	3.848.582	3,2
Ayuntamientos	3.404.607	2,9
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	90.634	0,1
Organismos Autónomos/Entes Públicos	245.208	0,2
Empresas de Capital Público	-	-
Otras instituciones	50.085	0,0
TOTAL	118.465.818	100,0

Tabla 61: Coste de las actuaciones clasificadas por objetivo de la intervención y tipo de institución. 2021

Instituciones	OBJETIVOS					
	Erradicación de la violencia	Correspons.	Empoderamiento promoción	Cultura favorable en igualdad	Mejora de la gobernanza	Ninguno
Gobierno Vasco	4.888.329€	89.978.271€	3.697.410€	3.004.416€	337.760€	5.704.701€
Emakunde	981.542€	5.783€	29.995€	1.541.935€	500.000€	93.270€
Diputaciones Forales	617.388€	281.320€	141.171€	587.701€	257.363€	558.236€
Ayuntamientos	663.074€	9.184€	770.486€	399.864€	1.515.999€	46.000€
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	15.724€	-	71.260€	650€	-	3.000€
Organismos Autónomos/Entes Públicos	12.750€	-	172.637€	42.022€	17.799€	-
Empresas de Capital Público	-	-	-	-	-	-
Otras instituciones	5.785€	-	-	44-300	-	-
TOTAL	7.184.592€	90.274.558€	6.153.502€	5.576.588€	2.628.921€	6.405.207€