



Evaluación del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. **2022**

Memoria de seguimiento

P•VII

Equipo técnico:



ÍNDICE

0.- PRESENTACIÓN.....	6
1.- ENFOQUE METODOLÓGICO: CONSIDERACIONES INICIALES.....	7
2.- EVALUACIÓN DEL BUEN GOBIERNO Y ACCIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD	9
2.1.- Normativa específica para la igualdad.....	9
2.2.- Planificación de las políticas de igualdad en la CAE	10
2.3.- Unidades administrativas y personal que impulsa la igualdad en las administraciones vascas	17
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.....	22
2.5.- Incorporación de las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas	26
2.6.- Participación en las políticas de igualdad	29
2.7.- Formación en igualdad en las administraciones públicas.....	31
2.8.- Inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones de las administraciones públicas	36
2.9.- Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza.....	40
3.- RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO EN LOS EJES DE INTERVENCIÓN.....	48
3.1. Actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres	48
3.2. Objetivos políticos de las intervenciones.....	50
3.3. Temática de las acciones de igualdad	53
3.4. Tipo de intervención	55
3.5. Creación y gestión de servicios y equipamientos	67
3.6. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad	70
3.7. Uso de medidas de adaptación en las acciones.....	73
3.8. Coste de las intervenciones	75

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1:	Participantes en la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2022	7
Tabla 2:	Nº de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2022	10
Tabla 3:	Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2022.....	14
Tabla 4:	Nº de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad. 2022	14
Tabla 5:	Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2022.....	15
Tabla 6:	Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2022	16
Tabla 7:	Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2022.....	20
Tabla 8:	Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2022.....	20
Tabla 9:	Personal técnico según tipo de contrato (%). 2022.....	20
Tabla 10:	Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2022	21
Tabla 11:	Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2022	21
Tabla 12:	Instituciones con personal técnico igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2022	21
Tabla 13:	Presupuesto general y específico de igualdad identificado. 2022.....	25
Tabla 14:	Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad. 2022	25
Tabla 15:	Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2022.....	25
Tabla 16:	Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2022	28
Tabla 17:	Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2022	28
Tabla 18:	Aprobación de directrices o acuerdos... para realización y seguimiento evaluaciones previas de impacto de género. 2022	28
Tabla 19:	Participación ciudadana en igualdad. 2022	30
Tabla 20:	Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2022	34
Tabla 21:	Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2022.....	34
Tabla 22:	Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2022	34
Tabla 23:	Desglose participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP, según categorías. 2022	35
Tabla 24:	Criterios de igualdad en las contrataciones. 2022	38
Tabla 25:	Criterios de igualdad en los convenios. 2022	38
Tabla 26:	Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2022	38
Tabla 27:	Criterios de igualdad en las becas. 2022	39
Tabla 28:	Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2022	39
Tabla 29:	Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2022	44
Tabla 30:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental. 2022 (igualdad)	44
Tabla 31:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental. 2022 (igualdad)	44
Tabla 32:	Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional. 2022	45
Tabla 33:	Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2022	45
Tabla 34:	Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2022	45
Tabla 35:	Estudios sectoriales según temáticas. 2022	46
Tabla 36:	Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres. 2022	46
Tabla 37:	Número y caracterización de los procesos selectivos. 2022	46
Tabla 38:	Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2022	47
Tabla 39:	Representación equilibrada órganos colegiados. 2022	47
Tabla 40:	Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2022	49
Tabla 41:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2022.....	52
Tabla 42:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2022	54
Tabla 43:	Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2022	57
Tabla 44:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo de institución y sexo. 2022	61
Tabla 45:	Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo de institución. 2022.....	61
Tabla 46:	Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución y sexo. 2022.....	61
Tabla 47:	Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2022	62
Tabla 48:	Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución y sexo. 2022	64
Tabla 49:	Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2022	64
Tabla 50:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2022	66
Tabla 51:	Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2022.....	69
Tabla 52:	Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2022	69

Tabla 53:	Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2022	72
Tabla 54:	Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2022.....	72
Tabla 55:	Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2022.....	72
Tabla 56:	Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres–, por tipo de institución. 2022.....	72
Tabla 57:	Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2022.....	74
Tabla 58:	Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2022	77
Tabla 59:	Coste de las actuaciones informadas, por tipo de institución. 2022.....	77
Tabla 60:	Coste de las actuaciones clasificadas por objetivo de la intervención y tipo de institución. 2022.....	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Participantes con normativa para la igualdad. 2022	9
Gráfico 2:	Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2022	15
Gráfico 3:	Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2022.....	17
Gráfico 4:	Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2022	18
Gráfico 5:	Personal de igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2022	18
Gráfico 6:	Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2022.....	19
Gráfico 7:	Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones. 2022	22
Gráfico 8:	Presupuestos desglosados. 2022	24
Gráfico 9:	Número de informes de impacto, incorporación de medidas de igualdad y neutralidad de la norma, según Instituciones. 2022	27
Gráfico 10:	Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2022.....	29
Gráfico 11:	Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas. 2022.....	31
Gráfico 12:	Formación interna en igualdad por tipo de institución. 2022	32
Gráfico 13:	Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2022	32
Gráfico 14:	Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2022	33
Gráfico 15:	Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2022.....	37
Gráfico 16:	Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2022.....	40
Gráfico 17:	Estructuras inter e intradepartamentales y número de reuniones en 2022	41
Gráfico 18:	Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados. 2022	43
Gráfico 19:	Representación equilibrada en órganos colegiados. 2022	43
Gráfico 20:	Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2022.....	48
Gráfico 21:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2022	50
Gráfico 22:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2022.....	53
Gráfico 23:	Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2022	56
Gráfico 24:	Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2022	58
Gráfico 25:	Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2022	58
Gráfico 26:	Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2022	59
Gráfico 27:	Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2022	59
Gráfico 28:	Nº de participantes en actividades de formación dirigidas a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones, por sexo. 2022	60
Gráfico 29:	Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2022	63
Gráfico 30:	Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2022	63
Gráfico 31:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2022	65
Gráfico 32:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2022	65
Gráfico 33:	Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2022	67
Gráfico 34:	Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2022	68
Gráfico 35:	Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2022	70
Gráfico 36:	Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2022	70
Gráfico 37:	Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2022	71
Gráfico 38:	Nº de acciones con medidas de adaptación. 2022	73
Gráfico 39:	Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2022	76
Gráfico 40:	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución (en miles). 2022	76

0.- PRESENTACIÓN

Este informe da respuesta al artículo 4 de la Ley 2/1998, de la creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, donde se recoge la obligatoriedad de elaborar una memoria con información sobre la planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres llevada a cabo por los poderes públicos vascos. En este caso, incluye la actividad desarrollada en 2022.

¿Qué contenidos presenta?

El informe sigue una estructura similar a las memorias precedentes para así poder valorar el 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 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (de aquí en adelante Ley para la Igualdad), 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 informática 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 cumplimenta tantos cuestionarios como acciones haya desarrollado en el año de evaluación (siempre que hayan sido relevantes para la propia entidad).

1.- Enfoque metodológico. Consideraciones iniciales

El Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General de la CAE tiene un carácter de plan marco, esto es, orienta sobre la planificación en materia de igualdad de una forma genérica para los poderes públicos. Por lo tanto, este plan no señala las actuaciones que tienen que implantar, su función es dar orientaciones para que así, cada entidad, diseñe las actuaciones que mejor se adapten a su realidad.

La Ley para la Igualdad y su desarrollo normativo posterior delimitan el ámbito del Buen Gobierno con objetivos para la consecución del carácter de seguimiento de la evolución de los recursos de igualdad en la CAE.

El objetivo de este informe es realizar el seguimiento de la evolución de las políticas en materia de igualdad de la CAE a través de los datos que facilitan los diferentes poderes públicos. Se recogen y analizan las cuestiones básicas de la planificación en igualdad y la caracterización de las actuaciones desarrolladas en 2022 para impulsar la igualdad en diferentes ámbitos y dimensiones. **El análisis corresponde a 145 instituciones participantes.**

Tabla 1: Participantes en la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2022

Informantes	Participantes	Gobernanza	Solo fichas
Departamentos Gobierno Vasco	12	12	-
Diputaciones Forales	3	3	-
Ayuntamientos ¹	83	61	22
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios ²	13	13	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos ³	19	17	2
Empresas de Capital Público	8	8	-
Otras instituciones y entidades	7	5	2
TOTAL	145	119	26

En la siguiente tabla se incluye el listado de todas las instituciones y entidades que han participado en la evaluación del 2022.

¹ 61 Ayuntamientos han respondido al cuestionario de Gobernanza y 49 han incluido fichas de actuación.

² Estas Cuadrillas y Mancomunidades engloban un total de 92 municipios.

³ Se incluye a Emakunde en este epígrafe.

Ayuntamiento de Abanto y Ciérnava-Abanto Zierbena	Ayuntamiento de Durango	Ayuntamiento de Ordizia
Ayuntamiento de Alegría-Dulantzi	Ayuntamiento de Eibar	Ayuntamiento de Orozko
Ayuntamiento de Amurrio	Ayuntamiento de Elburgo	Ayuntamiento de Pasaia
Ayuntamiento de Aretxabaleta	Ayuntamiento de Elorrio	Ayuntamiento de Peñacerrada-Urizaharra
Ayuntamiento de Arraia-Maeztu	Ayuntamiento de Ereño	Ayuntamiento de Plentzia
Ayuntamiento de Artzentales	Ayuntamiento de Ermua	Ayuntamiento de Portugalete
Ayuntamiento de Asparrena	Ayuntamiento de Errenteria	Ayuntamiento de Salvatierra
Ayuntamiento de Astigarraga	Ayuntamiento de Eskoriatza	Ayuntamiento de San Millán
Ayuntamiento de Aulesti	Ayuntamiento de Etxebarri	Ayuntamiento de Santurtzi
Ayuntamiento de Azkotia	Ayuntamiento de Ezkio-Itsaso	Ayuntamiento de Segura
Ayuntamiento de Azpeitia	Ayuntamiento de Forua	Ayuntamiento de Sondika
Ayuntamiento de Balmaseda	Ayuntamiento de Galdakao	Ayuntamiento de Sopelana
Ayuntamiento de Barakaldo	Ayuntamiento de Gatika	Ayuntamiento de Soraluze-Placencia de las Armas
Ayuntamiento de Barrika	Ayuntamiento de Gordexola	Ayuntamiento de Ugao-Miraballes
Ayuntamiento de Barrundia	Ayuntamiento de Gorliz	Ayuntamiento de Urduliz
Ayuntamiento de Basauri	Ayuntamiento de Hernani	Ayuntamiento de Urnieta
Ayuntamiento de Beasain	Ayuntamiento de Irun	Ayuntamiento de Usurbil
Ayuntamiento de Berango	Ayuntamiento de Iruraiz-Gauna	Ayuntamiento de Valle de Arana
Ayuntamiento de Berastegi	Ayuntamiento de Lagrán	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Ayuntamiento de Bergara	Ayuntamiento de Lanestosa	Ayuntamiento de Zaldíbar
Ayuntamiento de Bergara	Ayuntamiento de Larrabetzu	Ayuntamiento de Zalduondo
Ayuntamiento de Bermeo	Ayuntamiento de Legorreta	Ayuntamiento de Zamudio
Ayuntamiento de Bernedo	Ayuntamiento de Leioa	Ayuntamiento de Zarautz
Ayuntamiento de Berrioz	Ayuntamiento de Lemoiz	Ayuntamiento de Zeberio
Ayuntamiento de Bilbao	Ayuntamiento de Lezama	Ayuntamiento de Zierbena
Ayuntamiento de Campezo	Ayuntamiento de Lezo	Ayuntamiento de Zumaia
Ayuntamiento de Derio	Ayuntamiento de Lizartza	
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	Ayuntamiento de Loiu	
Ayuntamiento de Nabarniz		
Cuadrilla de Añana (10 municipios)	Eudel	Mancomunidad de Tolosaldea (28 municipios)
Cuadrilla de Ayala (5 municipios)	Haurreskolak	Mancomunidad de Urola Garaia (4 municipios)
Cuadrilla de Campezo-Montaña Alavesa (6 municipios)	Mancomunidad de Debabarrena (8 municipios)	Saiaz Mankomunitatea (4 municipios)
Cuadrilla de Gorbeialdea (6 municipios)	Mancomunidad de Servicios de Uribe Costa (7 municipios)	
Cuadrilla de la Llanada Alavesa (8 municipios)	Mancomunidad de Txorierri (6 municipios)	
Lehendakaritza	Departamento de Educación	Departamento de Salud
Departamento de Cultura y Política Lingüística	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno	Departamento de Seguridad
Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	Departamento de Trabajo y Empleo
Departamento de Economía y Hacienda	Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes	Departamento de Turismo, Comercio y Consumo
Diputación Foral de Álava	Diputación Foral de Bizkaia	Diputación Foral de Gipuzkoa
Emakunde		
Academia de Policía	ETS. Red Ferroviaria Vasca	Kontsumobide. Instituto Vasco de Consumo
Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo	Euskadiko Kirol Portuak	Lanbide
Agencia Vasca del Agua	Eustat	Osakidetza
Consejo Económico y Social Vasco	EVE. Ente Vasco de la Energía	Otsolan
EITB	HABE	SPRI
	Instituto Vasco de Finanzas	Unibasq
	IVAP	
EJIE	Itelazpi	Osatek
Euskotren	Izenpe	Visesa
Ihobe	Neiker-Tecnalia	
BIOEF. Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitaria	HAZI	Tribunal Vasco de Cuentas Públicas
EGO. Fundación Joven Orquesta Euskal Herria	Juntas Generales de Álava	UPV/EHU
	Juntas Generales de Bizkaia	

2.- Evaluación del buen gobierno y acciones para el impulso de la igualdad

2.1.- Normativa específica para la igualdad

La Ley para la Igualdad en su art. 19.2 sobre la Normativa y actividad administrativa, señala:

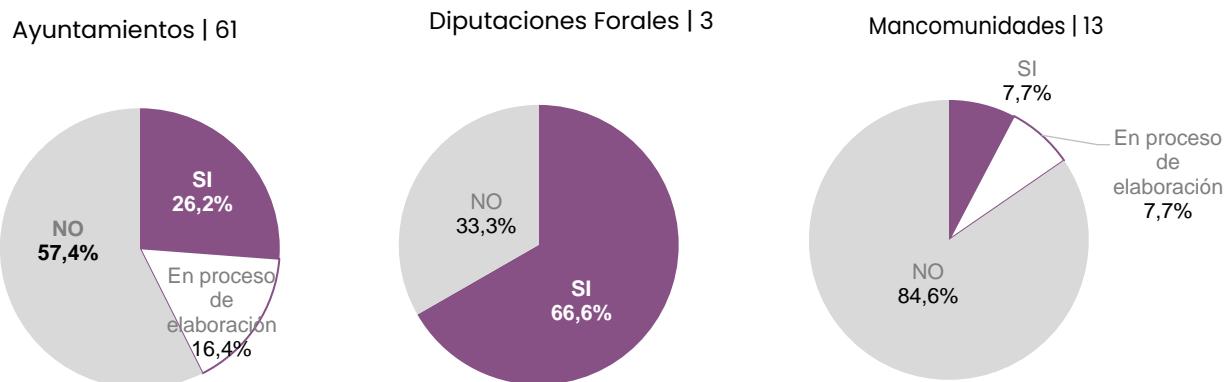
"Sin perjuicio de la competencia legislativa en materia de igualdad de mujeres y hombres de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, los órganos forales de los territorios históricos y la Administración local elaborarán sus propias normas sobre dicha materia, que concreten y adapten a la realidad de los distintos territorios históricos y municipios los mandatos genéricos recogidos en esta ley y en sus normas de desarrollo. Todo ello, en ejercicio de sus competencias de ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres, de sus potestades reglamentarias y de autoorganización, así como de sus competencias en otras materias sectoriales afectadas por la igualdad de mujeres y hombres, por ser esta una materia transversal."

La disponibilidad de la normativa específica para la igualdad sigue siendo muy reducida

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres por primera vez incorpora la disponibilidad de normativas específicas en materia de igualdad de las instituciones forales, locales e intra territoriales (mancomunidades y cuadrillas). Siguen siendo escasas las instituciones que disponen de normativa específica en materia de igualdad, en línea con años precedentes.

- Entre los Ayuntamientos, se incrementa la proporción de aquellos con normativa específica respecto al ejercicio anterior (26,2% en 2022; 17,6% en 2021).
- Entre las Mancomunidades y Cuadrillas, el 7,7% dispone de esta normativa (2,3% menos en relación a 2021). Adicionalmente, otro 7,7% se encuentra en proceso de elaboración.
- En cuanto a las Diputaciones Forales, dos de ellas cuentan con esta normativa.

Gráfico 1: Participantes con normativa para la igualdad. 2022



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

El artículo 16 de la Ley para la igualdad señala que *"El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto"* Así, cada legislatura, los Departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su implantación.

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.

Aumenta en 5 puntos
la proporción de
instituciones que
cuentan con planes
para impulsar la
igualdad

En 2022, el 77,9% de las instituciones participantes cuenta con un plan para la igualdad vigente (72,9% en 2021) y seguir impulsando la igualdad desde su ámbito de actuación. Como viene siendo habitual, hay instituciones que en su totalidad disponen de estos planes (es el caso de los Departamentos del Gobierno Vasco, Emakunde y Diputaciones Forales). Destacar que todas las clasificadas como "otras instituciones" también cuentan con estos planes.

Entre los Organismos Autónomos y Entes Públicos, 5 también están en proceso de construcción de un nuevo plan, y uno de ellos (Academia Vasca de Policía y Emergencias) no dispone de plan vigente, pero sí está en proceso. Por su parte, son 5 las Empresas de Capital Público que se encuentran en proceso de elaboración de un plan. Una de ellas no cuenta con la vigencia de plan, pero lo está construyendo (Ihobe).

Tabla 2: Nº de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución.

2022

Informantes	Participantes en gobernanza	Participantes con Plan	% participantes con Plan
Gobierno Vasco	12	12	100,0%
Emakunde	1	1	100,0%
Diputaciones Forales	3	3	100,0%
Ayuntamientos	61	48	78,7%
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	13	6	46,1%
Organismos Autónomos y Entes Públicos	16	13	81,2%
Empresas de Capital Público	8	7	87,6%
Otras instituciones	5	5	100,0%
TOTAL	119	95	77,9%

Hay 34 entidades que también están elaborando planes para impulsar la igualdad, la mayoría entidades locales (17 Ayuntamientos).

¿Qué proceso se ha seguido para elaborar estos planes?

- **Diagnósticos previos.** En torno a 9 de cada 10 planes (87,4%) realizan un diagnóstico previo para identificar objetivos y acciones a los que debe dar respuesta el plan de igualdad. Valor ligeramente superior al del ejercicio anterior donde el 85,9% de los planes incorporaban la realización de un diagnóstico de estas características.
- **Participación.** La participación ciudadana (tanto general como la específica, referida a las asociaciones de mujeres y/o feministas) en la elaboración de estos planes ha aumentado respecto al ejercicio anterior (del 53,8% en 2021 al 57,9% en 2022). La participación del personal técnico y político ha sido del 70,5%. Si bien desde una perspectiva evolutiva se observa que esta tendencia se va sistematizando con los años, si comparamos con el 2021 se ha reducido en casi 12 puntos porcentuales. En el caso de los Ayuntamientos, las áreas que se suelen implicar en la ejecución de los planes suelen ser Alcaldía; Cultura, Euskera y Deportes, y Política Social.
- **Calendario de actuaciones.** El 85,3% de los planes cuenta con un calendario propio de actuaciones, y el 67,4% de las entidades ha publicado el contenido de estos planes.
- **Presupuesto.** En menor medida, y aunque a través de los años se va sistematizando, casi 2 de cada 3 planes (65,2%) tienen destinado un presupuesto específico para su desarrollo.
- **Seguimiento y evaluación.** En el 78,9% de los casos se prevé realizar el seguimiento y/o evaluación de las actuaciones. Sin embargo, de estos, solo el 54,7% dispone de un presupuesto específico para ello y únicamente en el 38,7% se tiene intención de hacerlo público.

Algunas entidades, además de contar con estos planes, también disponen de otro tipo de estrategias o programas para impulsar la igualdad, normalmente, dirigidas a prevenir o actuar frente a la violencia contra las mujeres, de forma 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.

Únicamente el 40% de las instituciones participantes dispone de planes de igualdad laboral

Gobierno Vasco, Emakunde y los Organismos Autónomos (el I. Plan de AG incluye a todas estas entidades) disponen de planes de igualdad internos. En el resto de poderes públicos, su desarrollo es limitado (excepto en Empresas de Capital Público donde el 75,0% dispone de estos planes): el 40,0 % en otras instituciones, 15,4% en Mancomunidades y Cuadrillas, y 11,5 % en Ayuntamientos.

¿Qué proceso se ha seguido para elaborar estos planes?

- **Diagnóstico de situación.** El 91,5% de estos planes se ha elaborado a partir de un diagnóstico de situación en materia de igualdad.
- **Calendario de actuaciones.** La disponibilidad de los calendarios de planificación de las actuaciones también es muy habitual, el 91,5% de los planes cuenta con ellos.
- **Presupuesto.** El 87,2% de estos planes dispone de un presupuesto específico para su desarrollo.
- **Seguimiento y evaluación.** Cabe destacar el alto porcentaje (95,7%) de instituciones con un sistema de seguimiento y/o de evaluación para conocer el grado de desarrollo de las medidas incorporadas en el plan.
- Por último, el 27,6% de las entidades integra los objetivos, acciones e indicadores de estos planes **en su modelo de gestión pública avanzada** o en herramientas similares (principalmente son Empresas de Capital Público).

La mayoría de las entidades no dispone de un plan de igualdad de carácter laboral, sin embargo, algunas incorporan **medidas específicas en materia de igualdad integradas en su política laboral interna** para alcanzar diferentes objetivos:

- La medida más habitual se dirige a **facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, para evitar efectos negativos en la promoción profesional. El 20,7% de las entidades utiliza estas medidas.

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.

- El 19,1% incluye **medidas para fomentar la formación en igualdad**, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- En cuanto a la aplicación de medidas para **promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración**, el 18,6% de las entidades las aplica.
- Entre las medidas menos habituales encontramos: protección de acoso sexual y acoso sexista (14,7%); medidas para eliminar la discriminación retributiva (10,4%) y 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 (9,3%).

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

a) Planes y programas para impulsar la igualdad

Tabla 3: Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2022

Informantes	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	3	-	12	-	-	12	10	8
Emakunde	1	-	1 P+T	1	-	-	1	1	1
Diputaciones Forales	3	1	3 P+T	2	-	3	3	1	3
Ayuntamientos	48	17	46 P+T (1T) (1P)	46	5	39	41	32	33
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	6	1	5 P+T	4	1	4	5	4	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	13	5	7 P+T (1T) (1P)	9	-	-	11	6	9
Empresas de Capital Público	7	5	1P+T (1P+6T)	7	1	-	7	6	4
Otras instit.	5	2	4P+T	2	-	2	1	2	3
TOTAL	95	34	67 (P+T) (7T)(2P)	83	7	48	81	62	64

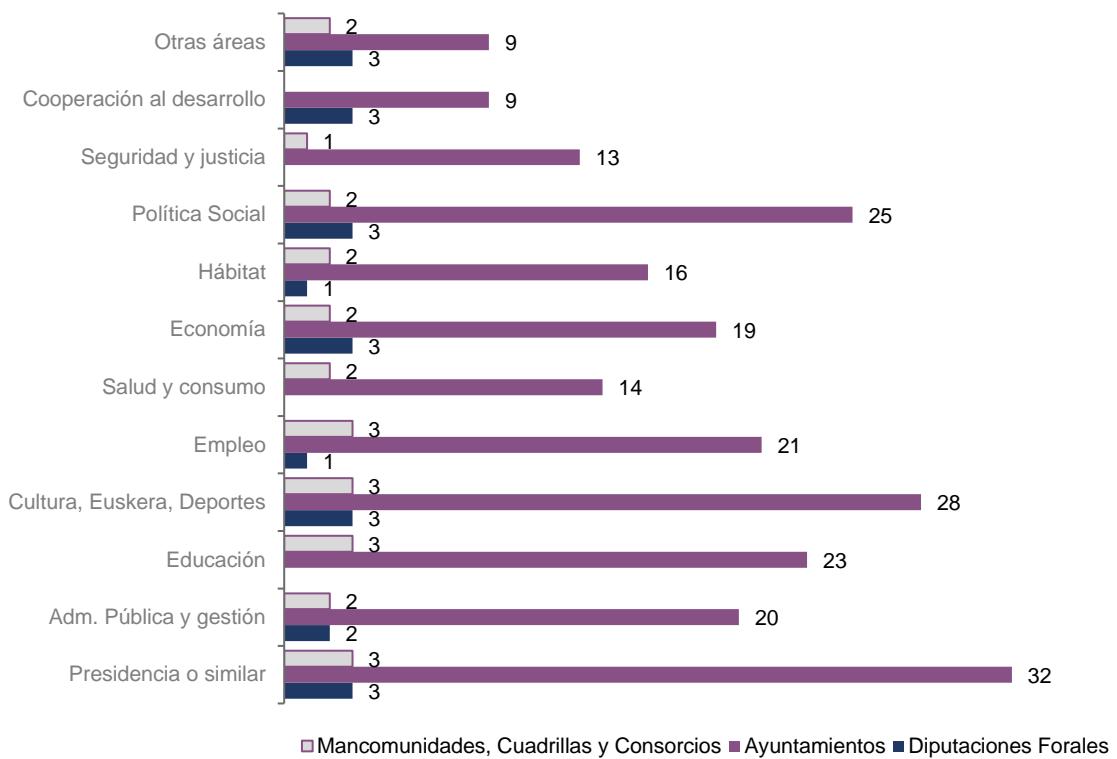
Nota (*): Instituciones en las que han participado diferentes áreas en la elaboración del plan. Entre paréntesis (T), cuando solo ha participado personal técnico de esas áreas, y (P) cuando solo ha participado personal político de esas áreas.

Tabla 4: Nº de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad. 2022

Informantes	Prevista evaluación			Presup eval	Prevista Public eval
	Seguim.	Eval.	Ambos		
Gobierno Vasco	4	1	7	1	4
Emakunde	-	-	1	-	1
Diputaciones Forales	1	1	1	3	1
Ayuntamientos	15	7	13	25	13
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	-	2	4	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	-	7	2	3
Empresas de Capital Público	6	-	2	4	2
Otras instituciones	-	1	2	2	3
TOTAL	30	10	35	41	29

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

Gráfico 2: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2022



- (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 5: Nº de instituciones con planes internos de igualdad⁶. 2022

Informantes	Con Plan interno	Diagnóstico	Presupuesto	Calendario	Sistema de seguimiento	Público	Objetivos en gestión pública avanzada
Gobierno Vasco ⁷	12	12	12	12	12	12	1
Emakunde	1	-	-	-	-	-	-
Diputaciones Forales	1	1	1	1	1	1	-
Ayuntamientos	7	4	3	5	6	3	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	2	2	2	2	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	16	16	16	16	16	16	3
Empresas de Capital Público	6	6	5	6	6	5	6
Otras instituciones	2	2	2	1	2	2	1
TOTAL	47	43	41	43	45	40	13

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

Tabla 6: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2022

Informantes	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	2	3	3	3	2	2
Diputaciones Forales	2	2	2	2	2	1	1
Ayuntamientos	8	19	18	19	14	8	6
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	2	3	1	2	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	7	5	4	2	3	1
Empresas de Capital Público	1	2	2	1	2	2	1
Otras instituciones	2	4	2	4	2	2	2
TOTAL	17	38	35	34	27	19	13

⁸ Lehendakaritza, Educación y Trabajo y Empleo señalan que aplican algunas de estas medidas.

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

La Ley para la igualdad en los artículos 9 y 10 establece que tanto la administración como las administraciones forales, locales y otras instituciones públicas tienen que adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, planificación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres.

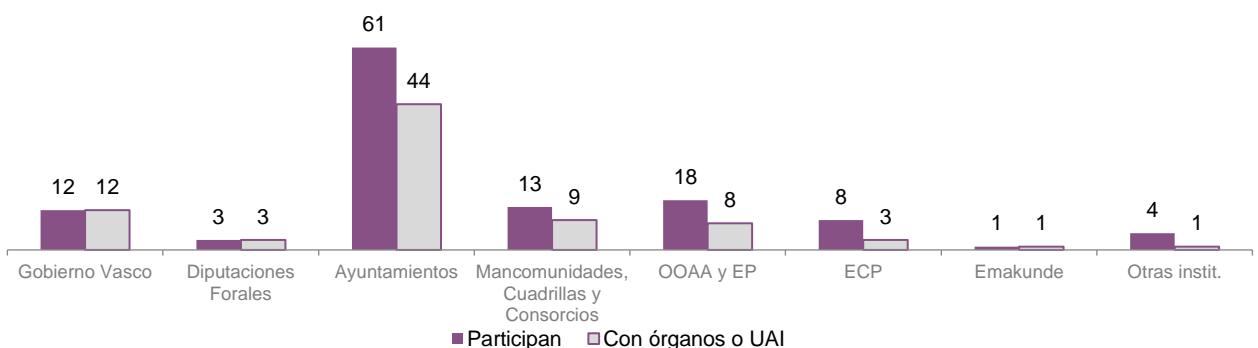
Asimismo, el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, los Organismos Autónomos⁹, sociedades y demás entes públicos también tienen que cumplir con esta exigencia.

En las unidades administrativas de igualdad trabajan mujeres a jornada completa y en puestos de categoría laboral Nivel A

Del total de entidades participantes, el 68,1% dispone de estas unidades. En el caso de los Departamentos del Gobierno Vasco, las tres Diputaciones Forales y Emakunde estas unidades de igualdad siguen estando sistematizadas.

En el resto de instituciones su presencia es menos frecuente: en Ayuntamientos alcanza el 72,1%, y el 69,2% en Mancomunidades y Cuadrillas.

Gráfico 3: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2022

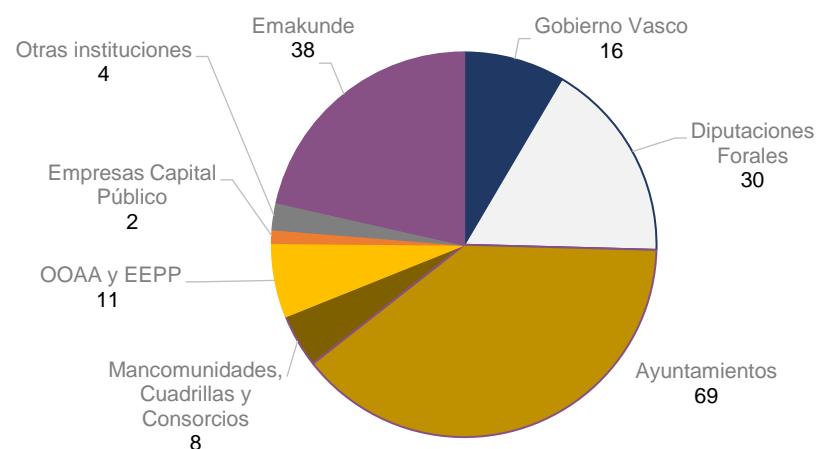


⁹ Según el artículo 3 de este Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, las Unidades administrativas en los Organismos Autónomos y entes públicos que deben contar con unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los siguientes Organismos Autónomos y entes 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.

Se contabilizan 178 personas que trabajan total o parcialmente en estos órganos o unidades administrativas para promover la igualdad de mujeres y hombres en la CAE:

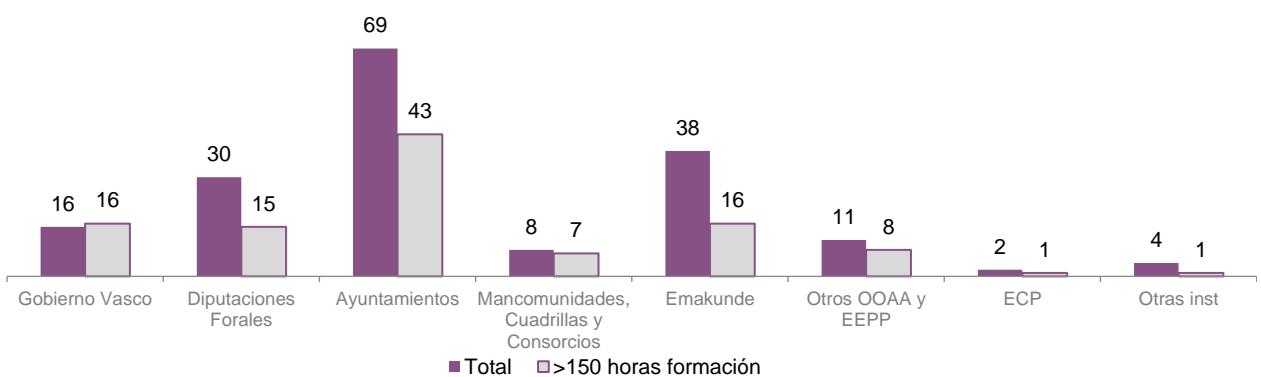
- La gran mayoría son mujeres (91,6%) y además trabajan a jornada completa (76,1% del total de mujeres).
- La mayoría del personal que trabaja en estas unidades es funcionario fijo (71,5%) y el resto temporal (28,5%). El empleo temporal es más habitual entre el personal que trabaja en Entidades locales, Mancomunidades y Cuadrillas, y Diputaciones Forales, y en menor medida en los Organismos Autónomos y Gobierno Vasco.

Gráfico 4: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2022



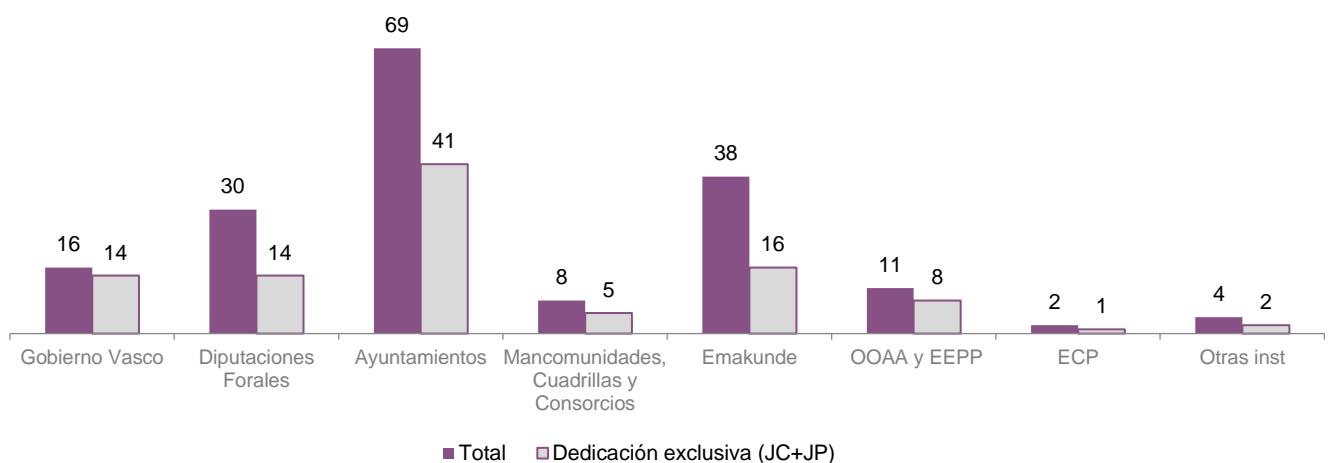
- El 60,1% del total de personas que trabajan para impulsar la igualdad (178) cuenta con una formación específica en igualdad superior a 150 horas. Entre la plantilla del Gobierno Vasco es más habitual contar con esta formación específica, así como en las Mancomunidades y Cuadrillas (87,5%) y Organismos Autónomos (72,7%). Es menos frecuente en los Ayuntamientos (62,3%), Diputaciones Forales (50,0%) y en Otras instituciones (25,0%).
- La mayoría de las plazas del personal técnico en materia de igualdad (61,8%) pertenece al nivel A de la administración, el 10,7% al nivel B y otro 10,7% al nivel C.

Gráfico 5: Personal de igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2022



- Por último, en cuanto a la dedicación exclusiva a jornada completa o a jornada parcial del personal que trabaja en estas unidades, señalar que:
 - La mayoría de la plantilla del Gobierno Vasco, Organismos Autónomos y otras instituciones tienen dedicación exclusiva a jornada completa, y gran parte de las Diputaciones Forales (78,6%) y Mancomunidades y Cuadrillas(75,6%).
 - 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. 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 7: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2022

Informantes	Nº instituciones	En creación	Otras estructuras ¹⁰
Gobierno Vasco	12	-	-
Emakunde	1	-	-
Diputaciones Forales	3	-	1
Ayuntamientos	44	4	14
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	9	-	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8	-	7
Empresas de Capital Público	3	1	7
Otras instituciones	1	-	4
TOTAL	81	5	36

Tabla 8: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad¹¹. 2022

Informantes	Mujeres jornada completa	Hombres Jornada completa	Mujeres jornada parcial	Hombres Jornada parcial	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Otros
Gobierno Vasco	15	1	-	-	16	-	-	-	-
Emakunde	30	8	-	-	24	1	4	5	4
Diputaciones Forales ¹²	16	-	13	1	25	-	5	-	-
Ayuntamientos	45	3	20	1	29	15	10	-	4
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	7	-	1	-	5	2	-	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8	--	3	-	8	-	-	-	-
Empresas de Capital Público	-	-	1	1	-	1	-	-	-
Otras instituciones	3	-	1	-	3	-	-	1	-
TOTAL	124	12	39	3	110	19	19	7	8

Tabla 9: Personal técnico según tipo de contrato (%). 2022

Informantes	Funcionario o fijo	Contrato temporal
Gobierno Vasco ¹³	87,5% (14)	12,5% (2)
Emakunde	100,0% (16)	-
Diputaciones Forales	68,2% (15)	31,8% (7)
Ayuntamientos	55,8% (24)	44,4% (19)
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	57,1% (4)	42,8% (3)
Organismos Autónomos y Entes Públicos	75,0% (6)	25,0% (2)
Empresas de Capital Público	100,0% (2)	-
Otras instituciones	100,0% (2)	-
TOTAL	71,5% (83)	28,5% (33)

¹⁰ Mesas, comisiones de igualdad, grupos de igualdad.

¹¹ Las instituciones no han desglosado en todos los casos todo el empleo que impulsa la igualdad, por lo que los totales difieren.

¹² Diputación Foral de Gipuzkoa: además del personal técnico de igualdad, este año (2022) incluyen las 8 unidades de igualdad que hay en los Departamentos (que trabajan a con jornada parcial y no tienen formación específica en materia de igualdad).

¹³ Departamento de Educación incluye en este apartado a la responsable de la escuela inclusiva del Berritzegune Nagusia aunque no sea técnica de igualdad ni se encuentra dentro de la unidad de igualdad.

Tabla 10: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2022

Informantes	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	16	-
Emakunde	16	-
Diputaciones Forales	15	8
Ayuntamientos	43	3
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	7	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8	3
Empresas de Capital Público	1	1
Otras instituciones	1	3
TOTAL	107	18

Tabla 11: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2022

Informantes	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	14	-
Emakunde	16	-
Diputaciones Forales	11	3
Ayuntamientos	31	10
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	5	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8	3
Empresas de Capital Público	-	1
Otras instituciones	2	-
TOTAL	87	17

Tabla 12: Instituciones con personal técnico igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2022

Informantes	Si todas las plazas en RPT	Algunas plazas RTP	Todas plazas nivel A	Algunas plazas nivel A
Gobierno Vasco	11	1	12	-
Emakunde	1	-	1	-
Diputaciones Forales	2	1	3	-
Ayuntamientos	23	3	22	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	-	3	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	-	7	-
Empresas de Capital Público	-	-	-	1
Otras instituciones	-	1	1	-
TOTAL	46	6	49	3

2.4.- Recursos económicos destinados a las políticas de igualdad e incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la CAE

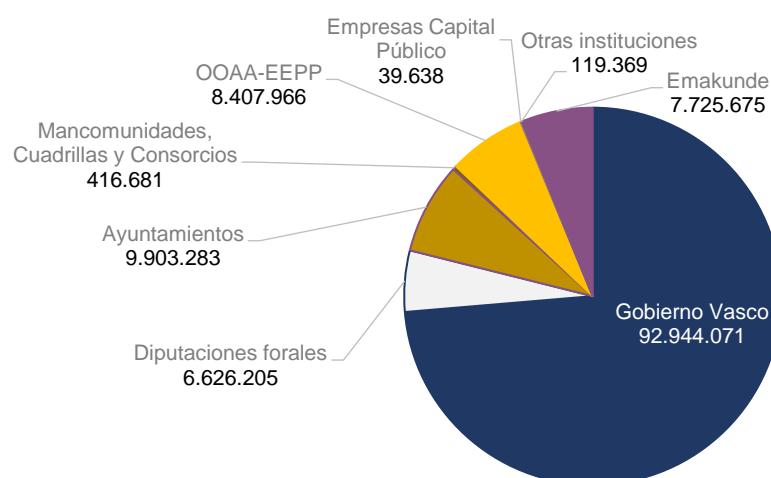
Para desarrollar adecuadamente las políticas de las administraciones públicas se debe disponer de presupuestos específicos para impulsar actuaciones en materia de igualdad. En esta línea, la Ley para la Igualdad (art. 15) establece que:

1. Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo. Para ello, deben establecer las directrices para su realización, seguimiento y evaluación y los oportunos procesos de capacitación.
2. Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.
3. La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1 % de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.

El presupuesto ejecutado total dedicado a igualdad en 2022 ha sido de 126.182.888 euros

El 73,6% del total de este presupuesto corresponde a los 12 Departamentos del Gobierno Vasco. Por su parte, el presupuesto de los Ayuntamientos ha supuesto el 7,8% del total mientras que los Organismos Autónomos (6,6%) y Emakunde (6,1%) también han contribuido de forma destacada en el presupuesto a las políticas de igualdad. En cuanto a las Diputaciones Forales, su presupuesto ejecutado en materia de igualdad alcanza el 5,3% del total.

Gráfico 7: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones. 2022



En línea con la situación de años precedentes, gran parte del presupuesto del Gobierno Vasco corresponde al Departamento de Educación. En 2022 ha contado con un total de 82,7 millones de euros. Esta cantidad supone el 89,1% del total del presupuesto que han identificado todos los Departamentos del Gobierno Vasco y el 65,6% del presupuesto total identificado por los poderes públicos de la CAE.

Existen diferencias entre los presupuestos para impulsar la igualdad asignados y los que al final se han ejecutado:

- El presupuesto asignado de Emakunde, Diputaciones Forales, Ayuntamientos, Mancomunidades y Cuadrillas ha sido superior al que finalmente se ha ejecutado.
- En el resto de entidades (Gobierno Vasco, Organismos Autónomos, Empresas de Capital Público y otras instituciones) la situación se invierte, debido a que en algunos casos las instituciones no han identificado el presupuesto asignado, pero sí la cantidad de presupuesto que finalmente han ejecutado.

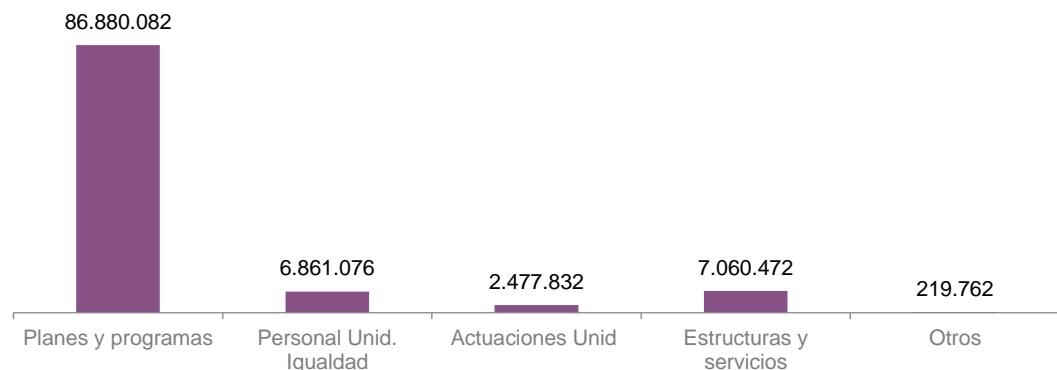
La información de las entidades sobre los **presupuestos en igualdad** sigue siendo limitada y las cantidades que facilitan deben considerarse solo orientativas. Según los datos ofrecidos en 2022 se puede señalar que:

- El presupuesto específico en materia de igualdad ejecutado ha sido del 0,5% del presupuesto general ejecutado, la mitad del que se identificó en el ejercicio anterior.
- Igual que en años anteriores y sin tener en cuenta a Emakunde, los Departamentos del Gobierno Vasco destinan el porcentaje de presupuestos en materia de igualdad más significativo. En 2022 este presupuesto ha sido del 1,1% del total (0,8 puntos porcentuales menos que en 2021).
- En otros casos, este porcentaje oscila entre el 0,5% (Ayuntamientos) y el 0,01% (Empresas de Capital Público).

En cuanto al desglose del presupuesto específico (en 5 diferentes intervenciones) en materia de igualdad se observa que:

- Una parte destacada del presupuesto, concretamente el 83,9% (86,8 millones), se ha destinado a **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.
- El 6,8% del presupuesto (7 millones) desglosado se ha destinado a las **estructuras y servicios para impulsar la igualdad** (especialmente en el caso de Emakunde) y el 6,6% (6,8 millones) al **personal de las unidades de igualdad**.
- El 2,4% del total (2,4 millones) se ha destinado a las **actuaciones llevadas a cabo por las unidades de igualdad** y, en menor medida (0,2% del total) a otros conceptos no desglosables.

Gráfico 8: Presupuestos desglosados. 2022



Las entidades también están realizando otro tipo de avances para **incorporar la perspectiva de género en los presupuestos**:

- En total, 29 entidades (24,3%) han realizado una **valoración previa a la incidencia** del presupuesto, la mayoría han sido Departamentos del Gobierno Vasco.
- Catorce entidades (11,7%) han realizado **formaciones** para incorporar el enfoque de género y 10 instituciones (8,4%) han creado **grupos específicos** para ello.
- En cuanto a la **aprobación de acuerdos, instrucciones o pautas para incorporar la perspectiva de género** en los presupuestos, cabe señalar que 14 entidades disponen de estos acuerdos mientras que 16 se encuentran en proceso.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

a) Integrar la perspectiva de género en los presupuestos

Tabla 13: Presupuesto general y específico de igualdad identificado. 2022

Informantes	General ejecutado	Específico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	7.905.145.601	22.449.397	92.944.071
Emakunde	7.725.675	7.809.000	7.725.675
Diputaciones Forales	12.739.054.090	7.409.761	6.626.205
Ayuntamientos	1.737.218.767	43.911.121	9.903.283
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	97.948.694	613.759	416.681
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1.715.872.732	763.986	8.407.966
Empresas de Capital Público	297.661.061	16.000	39.638
Otras instituciones	467.809.128	113.500	119.369
TOTAL	24.968.435.748	83.086.524	126.182.888¹⁴

Tabla 14: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad. 2022

Informantes	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables
		Personal	Actuaciones		
Gobierno Vasco	85.428.353	881.327	104.654	61.600	-
Emakunde	-	2.510.848	-	5.232.842	-
Ayuntamientos	1.163.154	2.934.149	2.135.753	1.766.030	103.697
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	163.826	281.485	78.023	-	37.766
Organismos Autónomos y Entes Públicos	28.242	248.767	159.402	-	78.299
Empresas de Capital Público	41.638	-	-	-	-
Otras instituciones	54.869	4.500	-	-	-
TOTAL	86.880.082	6.861.076	2.477.832	7.060.472	219.762

Tabla 15: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2022

Informantes	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	49	5	2	4	1
Emakunde	1	1	-	-	-	-
Diputaciones Forales	3	129	1	2	3	-
Ayuntamientos	8	16	2	3	4	8
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	-	1	1	-	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	6	3	-	2	2
Empresas de Capital Público	1	-	1	-	1	1
Otras instituciones	-	0	1	2	-	2
TOTAL	29	201	14	10	14	16

¹⁴ Nota aclaratoria: solo se han contabilizado las instituciones que se dotan de un presupuesto específico de igualdad.

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 del género de las normativas ha llevado a la CAE a realizar notables esfuerzos para promover su implementación en las administraciones públicas. La Ley para la igualdad 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 siguen sin sistematizarse entre las entidades de la CAE

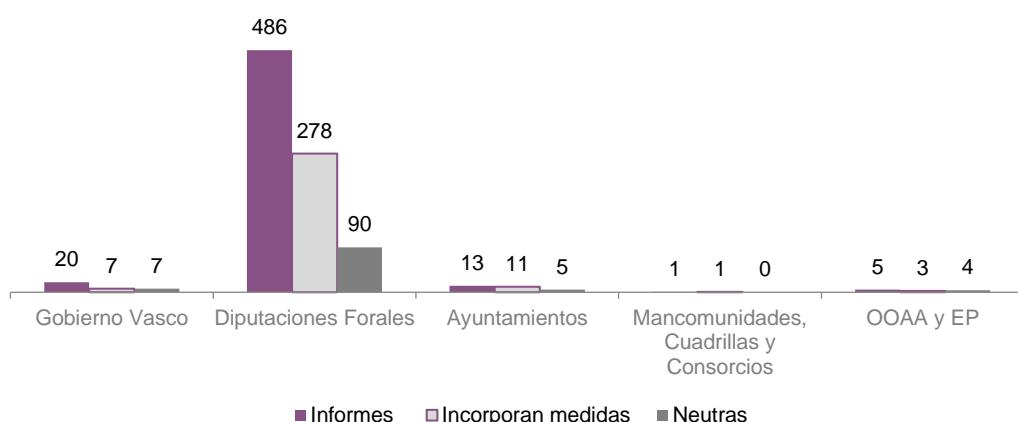
El impulso de la incorporación de la perspectiva de género en las normas de las administraciones vascas sigue siendo un reto al día de hoy. Un ejemplo de ello es que solo 10 entidades (8,4% del total de entidades participantes) dispone de **directrices o acuerdos** para evaluar el impacto de género de la normativa, y 4 están en proceso de aprobación.

- La realización de **informes de impacto de género** ha sido el doble que en el ejercicio anterior. Esto es, el 28,7% de normas informadas se han sometido a un informe de estas características (en 2021 fue del 14,1%). Sin embargo, hay que tener en cuenta que no todas las normas tienen la obligación de realizar un informe de impacto de género.
- Las Diputaciones Forales son las entidades donde la realización de informes de estas características se encuentra más sistematizado. Todas las normas aprobadas han sido sometidas a un informe de impacto de género.
- El 73,9% de los informes realizados han generado la **incorporación de medidas de igualdad**. En el resto de casos (26,1%), han sido consideradas **neutrales**.

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

- **Incorporación de la perspectiva de género**, sigue siendo la medida más habitual, el 26,9% del total. El Gobierno Vasco (6) y los Ayuntamientos (5) son las entidades que más han incorporado esta medida.
- **Promoción de la participación** (22,2%): el Gobierno Vasco es la entidad que incorpora en mayor medida esa medida (6).
- **Medidas de acción positiva y medidas prohibitivas y sancionadoras**, cada una con el 14,3%.
- Por último, **la aplicación de medidas específicas para mujeres con discriminación múltiple** (11,1%) y medidas que son aparentemente neutras (11,1%).

Gráfico 9: Número de informes de impacto, incorporación de medidas de igualdad y neutralidad de la norma, según Instituciones. 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

a) Integrar el principio de igualdad en la normativa

Tabla 16: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2022

Informantes	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	327	20	7	7
Diputaciones Forales	486	486	90	278
Ayuntamientos	630	13	5	11
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	213	1	-	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	175	5	4	3
TOTAL	1.831	525	106	300

Tabla 17: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2022

Informantes	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutra impacto	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	6	6	4	3	4	1
Diputaciones Forales	2	2	2	2	1	2
Ayuntamientos	5	3	1	1	3	3
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	-	1	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	3	1	1	1	1
TOTAL	17	14	9	7	9	7

Tabla 18: Aprobación de directrices o acuerdos para realización y seguimiento evaluaciones previas de impacto de género. 2022

Informantes	Directrices o acuerdos			Dispositivo Seguimiento
	Aprobación	En proceso	No	
Gobierno Vasco (directrices a nivel AG)	5	-	6	3
Diputaciones Forales	2	-	-	1
Ayuntamientos	3	2	20	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	2	3	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	9	1
TOTAL	10	4	38	7

2.6.- Participación en las políticas de igualdad

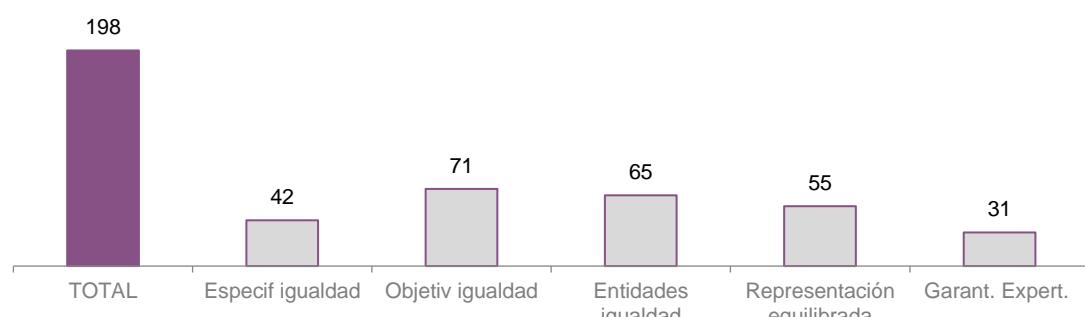
La participación ciudadana en las políticas de igualdad se produce de dos formas. La primera, mediante órganos específicos de igualdad, donde las personas o entidades que trabajan en el impulso de la igualdad participan en la definición y seguimiento de estas políticas. La segunda, donde se incorporan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

De los 198 órganos y consejos de participación ciudadana, el 21,2% son específicos de igualdad

En 2022, el perfil de los **órganos y consejos de participación** identificados presentan las siguientes características:

- El 21,2% (42) son órganos específicos dedicados a impulsar la igualdad. La gran mayoría, pertenecen a las entidades locales (35). En menor medida, también las Diputaciones Forales (3), Departamentos del Gobierno Vasco (2) y Emakunde (1) cuentan con estas estructuras.
- El resto de los órganos no son específicos de igualdad y en su mayor parte pertenecen a los Ayuntamientos. Entre estos órganos, un porcentaje significativo (31,9%) incluyen funciones y objetivos de igualdad; el 29,3% cuenta con entidades que trabajan en materia de igualdad, y el 24,8% tiene una representación equilibrada. Algunos de estos órganos (13,9%) han contado con la participación de personas expertas en la materia.

Gráfico 10: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

a) Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación

Tabla 19: Participación ciudadana en igualdad. 2022

Informantes	ÓRGANOS CONSULTA Y PARTICIPACIÓN		NO ESPECÍFICOS IGUALDAD ¹⁵			
	Totales (igualdad o no igualdad)	Específico igualdad	Con funciones y objetivos de igualdad	Con entidades que trabajan en igualdad	Con participación de expertas en igualdad (no específicos)	Con representación equilibrada
Gobierno Vasco	58	2	4	2	4	16
Emakunde	1	1	-	-	-	-
Diputaciones Forales	14	3	3	2	3	-
Ayuntamientos	117	35	64	56	22	36
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	4	1	-	4	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	-	-	1	1	3
TOTAL	198	42	71	65	31	55

¹⁵ Un mismo órgano puede cubrir ámbitos diversos y por ello la suma de los “No específicos” es mayor que el total de identificados.

2.7.- Formación en igualdad en las administraciones públicas

El artículo 18 de la Ley para la igualdad recoge la necesidad de capacitar a todo su personal (tanto técnico como político) en materia de igualdad para garantizar una adecuada incorporación del enfoque de género en su actuación.

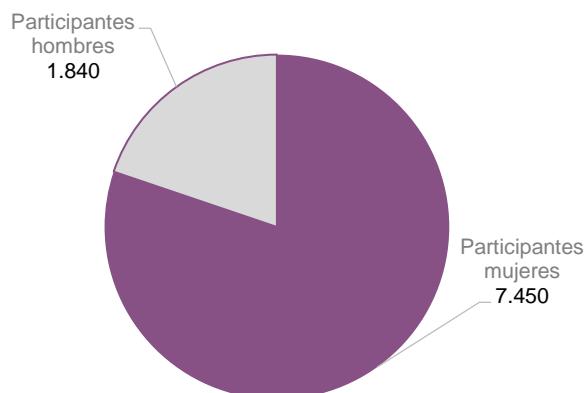
Para ello, los poderes públicos vascos, tendrán que elaborar y ejecutar los correspondientes planes de formación, teniendo en cuenta las competencias necesarias en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres para cada una de las distintas tipologías de puestos de trabajo existentes.

Asimismo, se realizarán actividades de formación y sensibilización para sus cargos públicos. En esta línea, también se tendrá que garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a dichas plazas.

Solo el 26,0% de las entidades cuenta con planes de formación internos en materia de igualdad

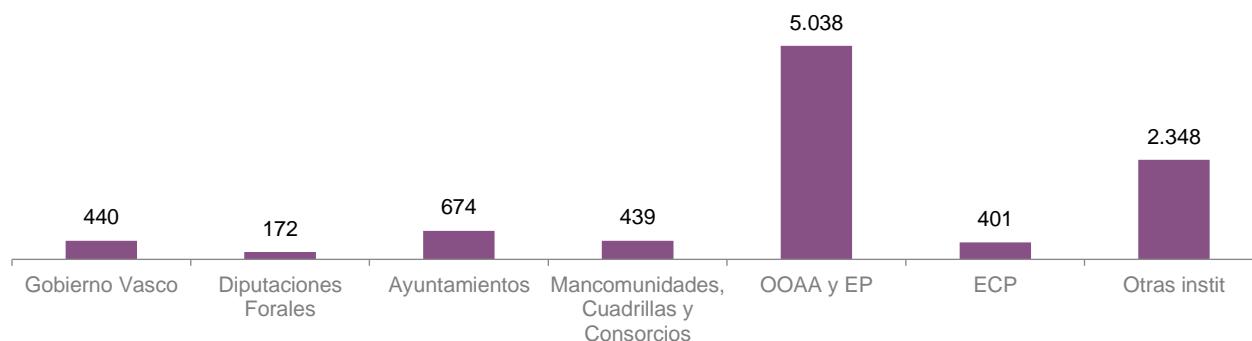
Concretamente, 9.512 personas han participado en estas acciones de formación (en torno a 5.000 personas menos que en el año 2021). Casi 8 de cada 10 participantes han sido mujeres. La participación más elevada se concentra en los Organismos Autónomos, especialmente Osakidetza, donde se han formado más de la mitad de estas personas. Es destacable también la participación de algo más de 2.200 personas en la UPV/EHU.

Gráfico 11: Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas¹⁶. 2022



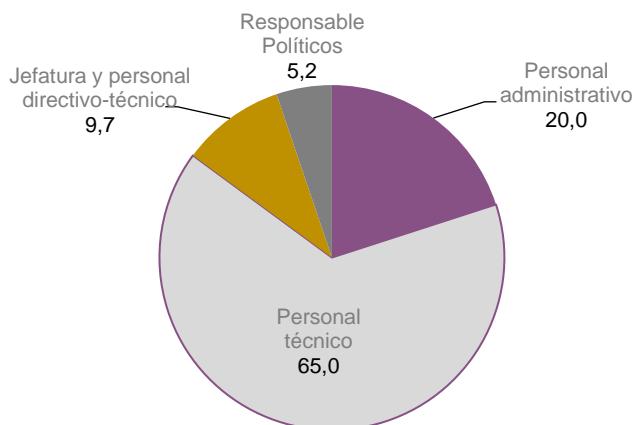
¹⁶ No todas las instituciones desglosan la participación por sexo por lo que el total no coincide con esta distribución.

Gráfico 12: Formación interna en igualdad por tipo de institución. 2022



Por categorías profesionales, la gran mayoría de participantes en estas formaciones son personal técnico (65,0%). En cuanto al resto de las personas participantes se encuentran: personal administrativo (20,0%), directivo-técnico (9,7%) y, en menor medida, responsables políticos (5,2%).

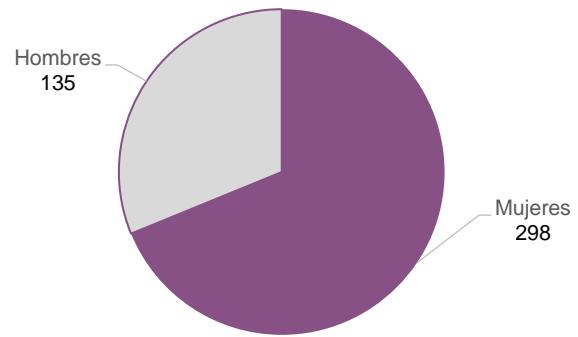
Gráfico 13: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2022



Cerca de 7 de cada 10 participantes en las formaciones en materia de igualdad externas a la entidad y al IVAP son mujeres

Se han identificado 429 personas participantes en estas formaciones externas, el 68,4% mujeres. Ayuntamientos (48,7%) y Organismos Autónomos (22,1%) han formado a la mayoría de estas personas. Por categorías profesionales, y como viene siendo habitual, destaca el personal técnico (71,3%) y, en menor medida, personal directivo (15,4%), personal administrativo (10,2%) y responsables políticos (3,1%).

Gráfico 14: Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

a) Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas

Tabla 20: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2022

Informantes	Participantes Mujeres	Participantes Hombres	Participantes totales ¹⁷
Gobierno Vasco	225	56	440
Diputaciones Forales	117	55	172
Ayuntamientos	386	256	674
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	359	97	439
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4.296	733	5.038
Empresas de Capital Público	185	216	401
Otras instituciones	1.882	427	2.348
TOTAL	7.450	1.840	9.512

Tabla 21: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2022

Informantes	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Polít.	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Polít.
Gobierno Vasco	38	91	11	15	4	37	6	3
Diputaciones Forales	79	48	9	-	21	12	3	-
Ayuntamientos	13	93	12	22	3	53	10	14
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	15	26	6	5	2	13	3	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	28	129	7	-	11	112	5	1
Empresas de Capital Público	34	126	26	-	6	180	28	1
Otras instituciones	8	1	1	5	-	1	-	1
TOTAL	215	514	72	47	47	408	55	21

Tabla 22: Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2022

Informantes	IGUALDAD		
	Particip. mujeres	Particip. hombres	Particip. totales
Gobierno Vasco	36	9	45
Emakunde	17	7	24
Diputaciones Forales	8	1	9
Ayuntamientos	123	86	209
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	15	4	19
Organismos Autónomos y Entes Públicos	82	11	95
Empresas de Capital Público	11	17	28
TOTAL	292	135	429

¹⁷ No todas las instituciones desglosan la participación por sexo por lo que el total no coincide con esta distribución.

Tabla 23: Desglose participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP, según categorías. 2022

Informantes	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Polít.	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Polít.
Gobierno Vasco	10	25	1	-	2	7	-	-
Emakunde	-	11	5	-	-	4	3	-
Diputaciones Forales	-	6	2	-	-	1	-	-
Ayuntamientos	1	20	1	5	-	5	-	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	13	-	-	-	4	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	15	4	1	1	6	1	-
Empresas de Capital Público	1	10	12	-	-	12	1	-
Otras instituciones	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	17	100	25	6	3	39	5	-

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

El artículo 22 de La Ley para la igualdad recoge la integración de la perspectiva de género en los contratos de los poderes públicos:

1. **Incorporación de criterios sociales en la contratación pública:** Incluyendo cláusulas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.
2. **Consideración de la perspectiva de género como característica técnica.**
3. **Exclusión de personas físicas y jurídicas:** Aquellas que incumplan la legislación básica del Estado, como no contar con un plan de igualdad, o tengan sanciones firmes por infracciones graves en materia de igualdad de mujeres y hombres, serán excluidas de los procesos de contratación.
4. **Requisitos de solvencia técnica o profesional:** Si el contrato requiere conocimientos específicos sobre igualdad de mujeres y hombres, se exigirá experiencia, conocimientos o formación en este ámbito como requisito de solvencia técnica o profesional.
5. **Inclusión en los pliegos de contratación.**
6. **Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas:** Se permite recoger información desglosada por sexo, al menos en cuanto al número de personas o empresas involucradas en los procesos de licitación.

El 86,6% de los contratos de 2022 han incluido criterios de igualdad, 2,8 puntos menos que en el año precedente

De los 4.414 **contratos** realizados por las entidades en 2022, el 86,6% ha incorporado **criterios de igualdad**. Emakunde y otras instituciones han sido las únicas que han incorporado estos criterios en su totalidad. Gobierno Vasco (95,5%), Diputaciones Forales (94,1%), Organismos Autónomos (90,4%) y Empresas de Capital Público (90,1%) también lo han hecho de una forma significativa. Mancomunidades y Cuadrillas (60,4%) y Ayuntamientos (46,3%) presentan porcentajes más reducidos.

¿En qué ámbitos se incluyen estos criterios?

- Mayoritariamente (75,7%) en las **condiciones especiales de ejecución**.
- El 11,2% en los **criterios de adjudicación**.
- Los ámbitos donde no se incluyen de una forma tan habitual son en el **objeto** (6,2%), en las **especificaciones técnicas** (4,2%) y en la **solvencia técnica y profesional** (2,7%).

La mayoría de subvenciones incluye criterios de igualdad, siendo menos frecuente en convenios y becas

El 36,0% de los **convenios** incluye criterios de igualdad (16 puntos más que en 2021). Emakunde los integra en su totalidad y de forma significativa las Diputaciones Forales (87,1%). En el resto de entidades la incorporación no ha sido tan habitual, así por ejemplo, el 40,0% de los convenios de las Mancomunidades y Cuadrillas o el 34,6% en el Gobierno Vasco. La presencia es menor en el caso de otras entidades (25,0%), en los Ayuntamientos (24,0%), Empresas de Capital Público (19,7%) y solo en el 5,3% de los Organismos Autónomos.

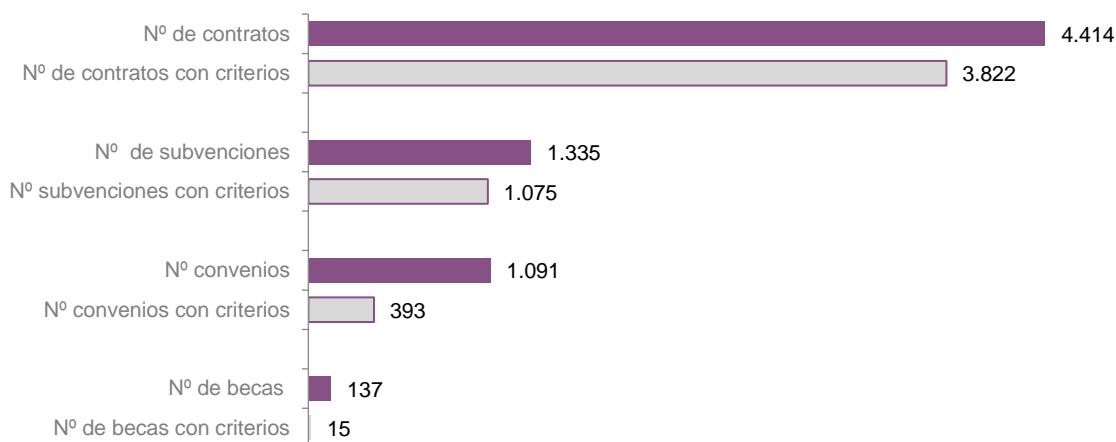
- **¿En qué ámbitos se incluyen estos criterios?** Principalmente en las **condiciones especiales de ejecución** (62,1%) y en menor proporción en el **objeto** (37,4%). De forma residual en **otros ámbitos** (0,5%).

La incorporación de criterios de igualdad en las **subvenciones y ayudas** en 2022 se ha incrementado significativamente respecto al ejercicio anterior, alcanzando el 80,5% (en 2021 fue de 17,5%). Emakunde y las Diputaciones Forales han incorporado el criterio de igualdad en todas las subvenciones.

- **¿En qué ámbitos se incluyen estos criterios?** Especialmente en los **requisitos de acceso** (40,8%). Un 17,9% se han incluido en la **valoración del proyecto y/o de la actividad**, y otro 17,5% en el **proceso de valoración**. De forma menos frecuente aparecen en la **valoración de solicitantes** (11,3%), en las **condiciones de ejecución** (9,6%) y en el **objeto** (3,0%).

Por último, del total de becas otorgadas por las entidades vascas (137), solamente el 10,9% ha incluido **criterios de igualdad** (proporción muy inferior a la registrada el ejercicio anterior, 29,0%).

Gráfico 15: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2022



La aprobación de normas o directrices para incorporar los criterios de igualdad en los contratos y subvenciones sigue sin estar sistematizada en las entidades vascas. En el caso de los contratos, solamente 15 afirman disponer de estas directrices mientras que 8 se encuentran en proceso de aprobación. En el caso de las subvenciones todavía es menos habitual, únicamente 7 entidades han aprobado estas directrices y 4 se encuentran en proceso.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

a) Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios

Tabla 24: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2022

Informantes	Nº de contratos	Con criterios igualdad	Criterios en el objeto	Criterios en las especif. técnicas	Criterios en solvencia técnica y profesional	En los criterios de adjudicación	En condiciones especiales de ejecución
Gobierno Vasco	353	337	98	101	94	130	294
Emakunde	13	13	9	9	7	10	13
Diputaciones Forales	698	657	9	-	3	54	192
Ayuntamientos	460	213	16	49	13	115	141
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	48	29	2	15	2	22	13
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2.396	2.167	28	3	0	25	2.302
Empresas de Capital Público	435	395	108	3	-	130	313
Otras instituciones	11	11	-	-	-	-	11
TOTAL	4.414	3.822	270	180	119	486	3.279

Tabla 25: Criterios de igualdad en los convenios. 2022

Informantes	Nº de convenios	Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	214	74	29	63	-
Emakunde	3	3	3	-	-
Diputaciones Forales	218	190	5	14	-
Ayuntamientos	341	82	8	38	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	15	6	-	6	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	149	8	4	7	-
Empresas de Capital Público	147	29	28	-	1
Otras instituciones	4	1	-	-	-
TOTAL	1.091	393	77	128	1

Tabla 26: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2022

Informantes	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	544	388	14	84	371	86	32	16
Emakunde	16	16	16	-	6	5	6	6
Diputaciones Forales	260	260	2	4	4	4	4	4
Ayuntamientos	351	264	17	94	177	93	33	19
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	14	9	-	-	-	-	3	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	149	138	0	109	119	109	109	109
Otras instituciones	1	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1.335	1.075	49	291	677	297	187	159

Tabla 27: Criterios de igualdad en las becas. 2022

Informantes	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	13	11
Emakunde	1	1
Ayuntamientos	93	3
Empresas de Capital Público	30	-
TOTAL	137	15

Tabla 28: Aprobación de normas, directrices para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2022

Informantes	En los contratos				En las subvenciones			
	Han aprobado	En proceso	Sistema seguim	Mecanism sancionad	Han aprobado	En proceso	Sistema seguim	Mecanism sancionad
Gobierno Vasco	2	1	1	1	-	1	-	-
Emakunde	1	-	-	-	-	-	-	-
Diputaciones Forales	2	1	-	1	3	-	-	1
Ayuntamientos	6	-	3	2	3	2	2	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	2	-	-	1	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	2	3	3	-	-	1	1
Empresas de Capital Público	3	-	3	2	-	-	-	-
Otras instituciones	-	2	1	2	-	1	1	1
TOTAL	15	8	11	11	7	4	4	3

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 para la igualdad. En su artículo 3.5 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

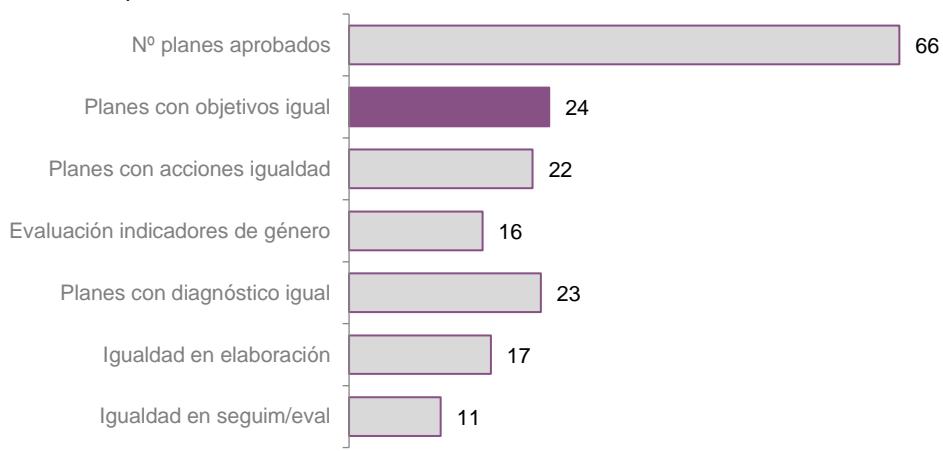
Se han aprobado 66 planes sectoriales en 2022, si bien solamente el 36,4% han incorporado objetivos de igualdad

En total 66 planes sectoriales han sido aprobados por las entidades vascas en 2022, cifra muy similar a la del ejercicio anterior. De estos planes:

- El 36,4% ha incluido **objetivos de igualdad**.
- **Diagnóstico previo**: el 34,8% ha incorporado un diagnóstico en materia de igualdad.
- El 33,3%, **acciones en materia de igualdad**.

- **Participación**. El 25,8% ha contado en su elaboración con la participación de la persona responsable de igualdad, mientras que en el 16,7% de los casos ha participado en el seguimiento y en la evaluación para así incorporar la perspectiva de género en estos procesos.
- **Evaluación**. El 24,2% de los planes sectoriales incorpora indicadores de género en la evaluación.

Gráfico 16: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2022



Estructuras de coordinación

48 instituciones cuentan con estructuras interdepartamentales y 28 estructuras intradepartamentales para impulsar la igualdad

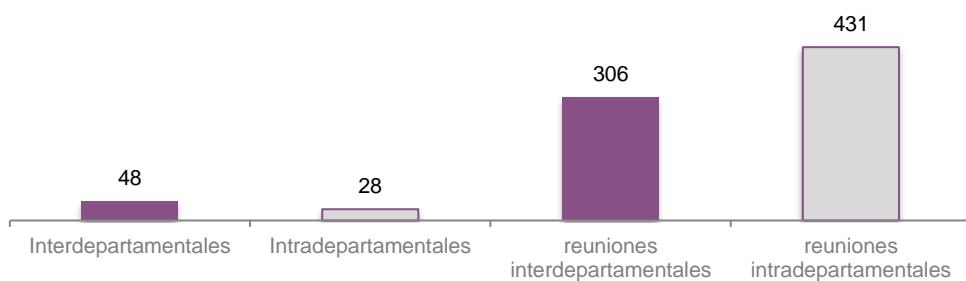
El fin de las **estructuras de coordinación interdepartamentales e intradepartamentales** es apoyar a las instituciones en el impulso a la igualdad de forma transversal. Se han identificado:

- 48 entidades con **estructuras interdepartamentales** para coordinar las políticas de igualdad (la mayoría en los Ayuntamientos). Se ha informado de un total de 306 reuniones principalmente entre el personal técnico y político (64,7%). El resto de reuniones se han celebrado solo entre el personal técnico (24,5%) o personal político (10,8%).

- 28 instituciones disponen de **estructuras intradepartamentales** (sobre todo pertenecen a los Ayuntamientos y a los Departamentos del Gobierno Vasco). En total se han celebrado 431 reuniones en las que han participado personal técnico y político (46,6%). En menor medida estas reuniones se han celebrado solamente entre el personal técnico (37,1%) o político (16,2%).
- Adicionalmente, 44 informantes cuentan con **otras estructuras para la coordinación en materias vinculadas con la igualdad** (cifra similar a la del ejercicio anterior).

En cuanto a la disponibilidad de **protocolos de actuación frente a la violencia contra las mujeres**, 78 entidades disponen de estas herramientas (21 más que el año anterior). 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 17: Estructuras inter e intradepartamentales y número de reuniones en 2022



Respecto a la **coordinación interinstitucional**, espacio en el que participan Emakunde y las Diputaciones Forales, se han llevado a cabo 15 reuniones en 2022, casi todas ellas entre el personal técnico (14) y una sola reunión entre el personal político.

Estadísticas y estudios

El artículo 17 de la Ley para la igualdad 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.

La incorporación de la perspectiva de la igualdad en las estadísticas y estudios sigue siendo muy escasa en las entidades vascas

Aunque la Ley para la igualdad señale la obligación de incluir la perspectiva de género en las estadísticas y estudios, todavía se encuentra lejos de alcanzar este objetivo.

En 2022, la **incorporación de la perspectiva de la igualdad en las estadísticas y estudios** sigue sin sistematizarse en las entidades vascas:

- Del total de entidades participantes, solamente el 16,8% incorporan la **variable sexo** de una forma sistemática y el 15,9% realizan una **explotación desagregada** en sus estadísticas y estudios. Los Departamentos del Gobierno Vasco y Emakunde suelen incorporar estos aspectos de forma sistemática, pero en el resto de entidades, todavía hay un largo recorrido por hacer.
- La sistematización de otras cuestiones es todavía menor: así por ejemplo el cruce de la variable sexo con otras desigualdades (10,9%), identificar y analizar las brechas de género (6,7%) y la incorporación de indicadores de género (4,2%).

Señalar que en 2022 se han elaborado un total de **39 estudios en materia de igualdad**.

Representación equilibrada

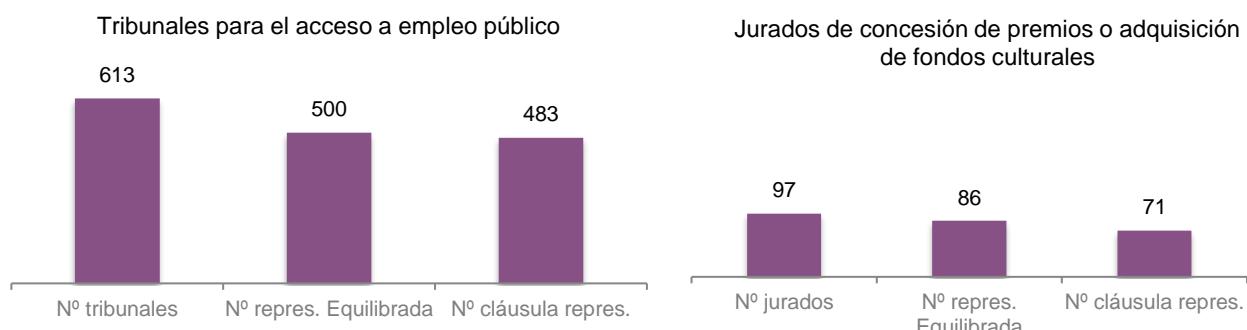
Las administraciones públicas tienen como objetivo avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales, y en la designación de cargos públicos y de personas integrantes de los consejos de administración de las sociedades públicas y de los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público vasco (artículo 3.10 de la Ley para la igualdad).

8 de cada 10 tribunales
para el acceso,
provisión y promoción
del empleo público han
contado con una
representación
equilibrada

En 2022 se han celebrado 613 **tribunales para el acceso, provisión y promoción del empleo público**: el 81,5% ha contado con una **composición equilibrada** de mujeres y hombres, y el 78,8% ha incluido **cláusulas de representación equilibradas**.

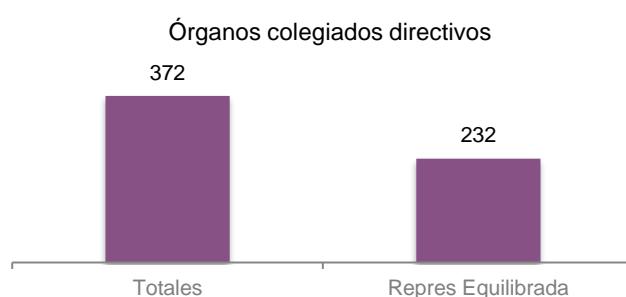
Por su parte, la gran mayoría de los **jurados para la concesión de premios o adquisición de fondos culturales** (88,5%) también ha contado con la **representación equilibrada** de ambos sexos y el 73,9% **cláusulas de representación** equilibrada.

Gráfico 18: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados. 2022



Se ha informado de un total de 352 **órganos colegiados directivos**. Concretamente 7 de cada 10 ofrecen una representación equilibrada de mujeres y hombres. Los Ayuntamientos reflejan un mayor equilibrio de mujeres y hombres en estos órganos (88,2%) y, en menor medida, el Gobierno Vasco (64,6%) y las Mancomunidades y Cuadrillas (63,6%).

Gráfico 19: Representación equilibrada en órganos colegiados. 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

a) Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales

Tabla 29: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2022

Informantes	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos igualdad	Acciones igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa eval y seg	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	31	9	10	10	4	-	3
Diputaciones Forales	9	1	1	1	1	1	1
Ayuntamientos	18	10	8	6	10	8	7
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	2	2	2	2	2	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	1	3	3	-	-	3
TOTAL	66	23	24	22	17	11	16

b) Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 30: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental. 2022 (igualdad)

Informantes	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Emakunde	4	1	-
Diputaciones Forales	5	4	-
Ayuntamientos	39	19	187
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	21	7	6
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	2	5
TOTAL	75	33	198

Tabla 31: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental. 2022 (igualdad)

Informantes	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco	99	34	94
Diputaciones Forales	10	-	-
Ayuntamientos	39	36	107
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	12	-	-
TOTAL	160	70	201

Tabla 32: Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional. 2022

Informantes	Coord en materias vinculadas	Protocolos violencia	Cooperac internacional
Gobierno Vasco	7	3	3
Emakunde	1	1	1
Diputaciones Forales	3	3	1
Ayuntamientos	21	47	6
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	6	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	9	2
Empresas de Capital Público	3	6	-
Otras instituciones	1	3	-
TOTAL	44	78	14

c) Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 33: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2022

Informantes	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	11	1	9	3	4	6	2	8
Emakunde	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
Diputaciones Forales	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Ayuntamientos	3	1	2	2	1	3	-	3	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	2	4	2	2	3	2	4	1	3
Otras instituciones	1	-	1	-	-	-	1	-	-	1
TOTAL	20	5	19	6	13	10	8	14	5	14

Tabla 34: Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2022

Informantes	Estudios		
	Conocimiento, valor y percepción desigualdad	Situación sectorial	Situación colectivo o grupo
Gobierno Vasco	2	4	-
Emakunde	-	1	1
Diputaciones Forales	4	2	2
Ayuntamientos	7	7	7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	-	-
Otras instituciones	1	-	-
TOTAL	15	14	10

Tabla 35: Estudios sectoriales según temáticas. 2022

Informantes	Cooperación	Cultura, Euskera y Deporte	Empleo	Economía	Educación	Salud y Consumo	Hábitat	Política Social	Seguridad y justicia
Gobierno Vasco	-	-	1	2	1	1	1	1	-
Diputaciones Forales	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Ayuntamientos	-	3	2	2	-	1	-	2	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	2	-	1	1	-	-	-	1
Otras instituciones	-	1	-	-	1	-	-	-	-
TOTAL	-	6	3	6	3	2	1	3	1

Tabla 36: Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres. 2022

Informantes	Minoría étnica	inmigrantes	Discapacidad	Jóvenes	Mayores	Rentas bajas	Mujeres homosexuales
Gobierno Vasco	-	-	-	1	1	-	-
Emakunde	-	-	-	-	1	-	-
Diputaciones Forales	-	-	-	-	-	-	-
Ayuntamientos	2	2	1	1	2	2	2
Otras instituciones	-	-	-	-	1	-	1
TOTAL	2	2	1	2	5	2	3

d) 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. 2022

Informantes	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	985	58	314	142	290	255
Diputaciones Forales	131	75	46	76	1	125
Ayuntamientos	155	53	43	37	38	29
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	7	6	6	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	495	269	449	433	321	175
Empresas de Capital Público	110	-	61	59	4	8
Otras instituciones	10	7	6	7	-	7
TOTAL	1.893	468	925	754	654	599

Informantes	Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	
	>150 h formación	Sin 150 h formación
Gobierno Vasco	29	-
Ayuntamientos	5	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	-
Otras instituciones	1	-
TOTAL	38	8

e) 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. 2022

Informantes	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	187	146	164	55	48	38
Emakunde	-	-	-	1	-	-
Diputaciones Forales	37	33	21	-	-	-
Ayuntamientos	55	51	41	16	14	9
Mancomunidades y Consorcio ¹⁸	4	4	4	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	253	235	250	25	24	24
Empresas de Capital Público	74	28	-	-	-	-
Otras instituciones	3	3	3	-	-	-
TOTAL	613	500	483	97	86	71

Tabla 39: Representación equilibrada órganos colegiados. 2022

Informantes	Nº de órganos colegiados directivos	
	Totales	Con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	247	162
Emakunde	1	-
Diputaciones Forales	36	21
Ayuntamientos	34	30
Mancomunidades y Consorcio	11	7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	16	9
Empresas de Capital Público	11	2
Otras instituciones	17	1
TOTAL	373	232

¹⁸ Dos mancomunidades y cuadrillas (Llanada Alavesa y Gorbeialdea) no han incluido el total de tribunales constituidos, aunque sí informan del número de tribunales que ha 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

Se han realizado 745 actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres, cifra que se incrementa el 18,4% respecto a 2021

En 2022, el número de actuaciones informadas por las entidades ha aumentado respecto al ejercicio anterior¹⁹, en parte, debido también a una mayor participación de entidades informantes.

Los Ayuntamientos (41,1%) y los Departamentos del Gobierno Vasco (32,1%) son las entidades que llevan a cabo gran parte del total de estas intervenciones.

Casi la mitad de las actuaciones informadas (49,5%) dan continuidad a las iniciativas puestas en marcha en el ejercicio anterior, sobre todo en el caso de otras entidades (72,7%) y Emakunde (66,7%).

Gráfico 20: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones.
2022



¹⁹ Desde Emakunde se está realizando una labor de sensibilización 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 aquellas intervenciones más relevantes que faciliten una lectura agrupada de intervenciones de la misma naturaleza (como las campañas de sensibilización).

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 40: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2022

Informantes	Continuidad del año anterior (2021)	
	Nº	% sobre total
Departamentos del Gobierno Vasco	140	37,9
Emakunde	34	9,2
Diputaciones Forales	37	10,0
Ayuntamientos	115	31,2
Marcocomunidades, Cuadrillas y Consorcios	17	4,6
Organismos Autónomos/ Entes Públicos	18	4,9
Otras instituciones y entidades	8	2,2
TOTAL	369	100,0

3.2. Objetivos políticos de las intervenciones

Impulso hacia una cultura favorable a la igualdad, principal objetivo de las actuaciones, así como el empoderamiento y promoción de las mujeres

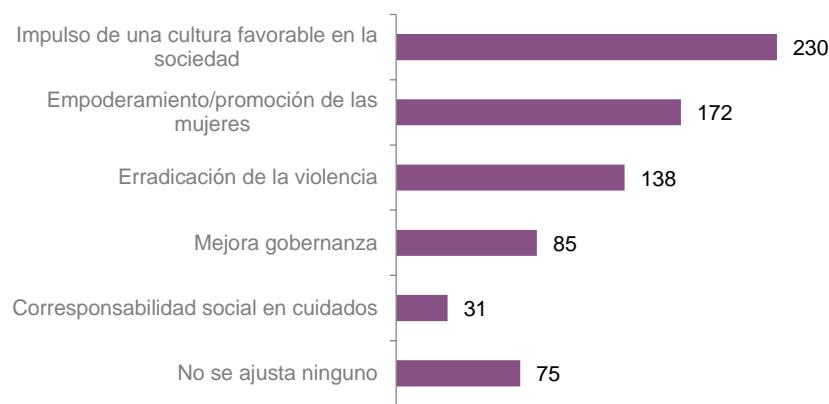
Los objetivos principales²⁰ de las actuaciones se ajustan a los 3 ejes que establece el VII Plan para la Igualdad de la CAE:

- Empoderamiento de las mujeres;
- Transformación de las economías y la organización social;
- Promoción de vidas libres de violencia contra las mujeres.

De esta forma, en 2022, las actuaciones se han centrado en:

- Principalmente el impulso de una **cultura favorable hacia la igualdad en la sociedad** (30,9%) y el **empoderamiento y la promoción de las mujeres** (23,1%).
- A su vez, en el 18,5% de las actuaciones se ha trabajado la **erradicación de la violencia contra las mujeres**.
- Por último, al igual que en ejercicios anteriores, los objetivos relacionados con **la mejora de la gobernanza y la corresponsabilidad** no han sido tan habituales (11,4% y 4,1% respectivamente).

Gráfico 21: N° de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2022



²⁰ 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.

En resumen, se presentan a continuación los objetivos que persiguen las actuaciones realizadas por las entidades vascas:

- **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: se han desarrollado investigaciones, jornadas, congresos, campañas de sensibilización en días señalados, formaciones, servicios de atención, orientación y asesoramiento, etc.
 - Mejora de la gobernanza: actuaciones para la inclusión de la perspectiva de la igualdad en planes, organización de formaciones, etc.
 - Empoderamiento: puesta en marcha de subvenciones para impulsar el emprendimiento de las mujeres, actuaciones para promover la autonomía económica de las mujeres, actuaciones de inspecciones de trabajo (discriminación por razón de sexo, para proteger la maternidad y lactancia, acoso sexual y protocolos, etc.), campañas para visibilizar a las mujeres, etc.
 - Erradicación de la violencia: garantizar servicios específicos (programa GAKOA, ZEUK ESAN), asistencia jurídica, organización de formaciones, charlas, subvención de proyectos, adjudicación directa de viviendas, etc.
 - Corresponsabilidad: financiación de Haurreskolak, ayudas para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos e hijas y para planes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.
- **Emakunde:** ha organizado campañas de sensibilización, subvenciones, convenios de colaboración, concesión de premios, organización de formaciones y jornadas, investigaciones, así como programas en marcha: Gizonduz, Nahiko, Beldur Barik, etc.
- **Diputaciones Forales:** ofrecen líneas de apoyo a municipios, entidades sin ánimo de lucro y asociaciones feministas y de mujeres para impulsar la igualdad a nivel local y territorial, campañas (8M y 25N), formaciones, espacios de reflexión y debate, redes territoriales o sectoriales (empresas), convenios de colaboración, etc.
- **Ayuntamientos/Mancomunidades/Cuadrillas:** organizan actividades relacionadas con las escuelas de empoderamiento o cursos/talleres sobre diferentes temas en materia de igualdad, actividades para impulsar fiestas seguras, campañas y actividades específicas para fechas relevantes (8M, 17M, 25N, etc.), actividades de coeducación, sesiones para prevención de violencia machista, etc.
- **Organismos Autónomos y Entes Públicos:** impulsan actuaciones de sensibilización, formaciones, cursos y jornadas en materia de igualdad, investigaciones, actuaciones para incorporar la igualdad en la salud, actuaciones para integrar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales, etc.
- **Empresas de Capital Público:** actuaciones dirigidas a visibilizar, impulsar el papel de las mujeres en las empresas, actuaciones sobre la conciliación, etc.
- **Otras instituciones:** encuentros, cursos, actuaciones en días señalados, etc.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 41: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2022

Informantes	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputac. Forales	Ayunt.	Mancom y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Eradicación de la violencia	30	14	12	68	13	1	-	-	138
Corresponsabilidad	10	1	4	11	3	2	-	-	31
Empoderamiento/ promoción de las mujeres	39	3	19	90	12	5	-	4	172
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	63	27	11	105	8	10	4	2	230
No se ajusta ninguno	40	4	7	11	3	7	-	3	75
Mejora gobernanza	57	2	10	9	2	3	-	2	85
TOTAL	239	51	63	294	41	28	4	11	731

3.3. Temática de las acciones de igualdad

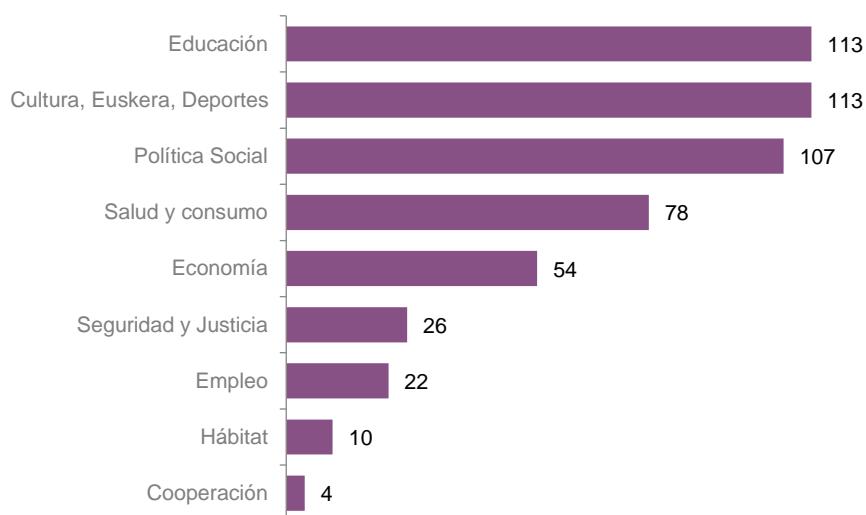
El 42,9% de las actuaciones tratan sobre Educación y Cultura, Euskera y Deportes

Las dos temáticas más concurridas por las entidades en 2022 son Educación y Cultura, Euskera y Deportes. Entre ambas engloban el 42,9% del total de acciones. Política Social también ha sido una de las temáticas más presentes entre las entidades (el 20,3%).

Gobierno Vasco y Ayuntamientos son las entidades que mayor número de actuaciones han llevado a cabo. Si analizamos las temáticas en las que se han centrado estas dos instituciones observamos algunas diferencias, por ejemplo:

- En el caso del Gobierno Vasco las temáticas más recurrentes han sido: Salud y Consumo (31,2%), debido básicamente al número de actuaciones informado por el Departamento de Salud, y en menor medida los siguientes 3 ámbitos: Política Social (15,3%), Cultura, Euskera, Deportes (14,8%) y Economía (14,8%).
- En cuanto a los Ayuntamientos, las temáticas más ofertadas se relacionan con Educación (35,0%), Cultura, Euskera y Deportes (el 26,7%) y Política Social (25,7%).

Gráfico 22: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 42: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2022

Temática de las actuaciones	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputac. Forales	Ayunta-mientos	Mancomu-nidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Educación	19	3	7	72	10	-	-	2	113
Cultura, Euskera, Deportes	31	4	9	55	4	9	-	1	113
Empleo	8	6	2	2	-	3	1	-	22
Economía	31	6	3	7	1	2	-	4	54
Salud y consumo	65	1	-	4	1	7	-	-	78
Hábitat	8	-	-	2	-	-	-	-	10
Política Social	32	12	8	53	2	-	-	-	107
Cooperación	-	-	-	4	-	-	-	-	4
Seguridad y Justicia	14	4	-	7	1	-	-	-	26
TOTAL	208	36	29	206	19	21	1	7	527

3.4. Tipo de intervención

El 22,8% de las actuaciones se dirige a sensibilizar, difundir y comunicar temas de igualdad

Las acciones de los poderes públicos en materia de igualdad se clasifican en 9 tipologías²¹ que permiten su análisis y evolución.

En 2022 el tipo de intervenciones²² es similar al del ejercicio anterior. **Las más habituales siguen siendo de sensibilización, difusión y comunicación** (22,8%), proporción inferior a 2021 (fue del 26,7%). La mayoría han sido impulsadas por Ayuntamientos (46,3%) y Departamentos del Gobierno Vasco (23,1%).

Las **actuaciones económicas**, aglutinan el 18,2% del total. La mayoría han sido impulsadas por los Ayuntamientos (47,1%), el Gobierno Vasco (20,2%) y las Diputaciones Forales (15,5%).

El 14,3% se ha centrado en impulsar acciones de **formación a la ciudadanía**, que han sido más habituales entre los Ayuntamientos (62,2%) y Mancomunidades y Cuadrillas (13,2%).

Acciones de información, conocimiento y análisis (11,9%) se han desarrollado en mayor proporción en los Departamentos del Gobierno Vasco (44,4%), Ayuntamientos (23,8%) y Emakunde (7,9%).

Coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados abarcan el 9,5% del total de acciones, destacando las impulsadas por los Ayuntamientos (47,5%), Gobierno Vasco (28,7%) y Emakunde (9,9%).

Por último, las intervenciones menos habituales siguen siendo las centradas en la **creación y gestión de servicios y/o equipamientos** (5,8%), **intervenciones regulativas** (5,4%), **y de participación y consulta ciudadana** (5,2%).

²¹ Intervenciones regulativas; Económicas; Acciones de formación dirigidas a la ciudadanía; Acciones de formación dirigidas a profesionales de los servicios públicos; Acciones de información, conocimiento y análisis; Creación y gestión de servicios, recursos y/o equipamientos; Intervenciones de participación y consulta ciudadana; Intervenciones de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados.

²² Las entidades identifican la tipología prioritaria de sus intervenciones, sin embargo, una actuación puede corresponder a más de una. Esta doble clasificación 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.).

Gráfico 23: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 43: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2022

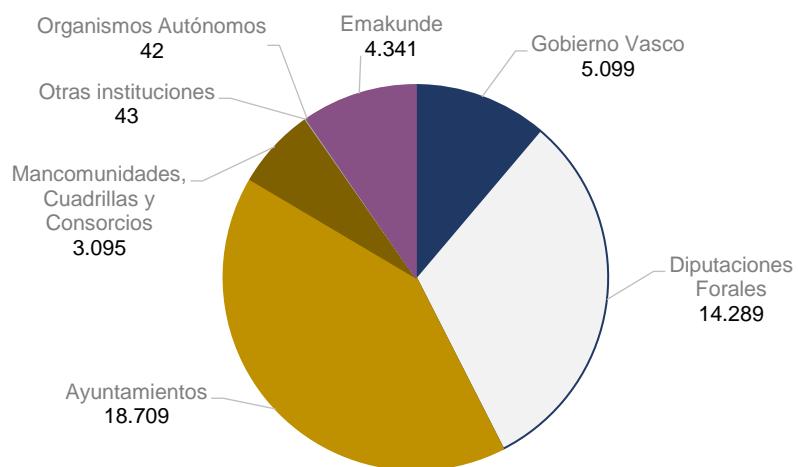
Informantes	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputac. Forales	Ayunta-mientos	Mancomunidad y Consorcio	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Intervención económica	39	17	30	91	4	9	1	2	193
Intervención regulativa	21	6	7	14	-	2	2	5	57
Formación ciudadanía	16	7	8	94	20	3	-	3	151
Formación profesionales SP	32	3	7	21	3	4	1	1	72
Sensibilización, difusión y comunicación	56	9	26	112	17	16	1	5	242
Información, conocimiento y análisis	56	10	8	30	10	9	-	3	126
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	26	2	1	27	4	1	-	1	62
Participación y consulta ciudadana	11	5	4	27	6	1	-	1	55
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	29	10	8	48	3	2	-	1	101

Formación

Más 45.600 participantes en actividades de formación dirigidas a la ciudadanía

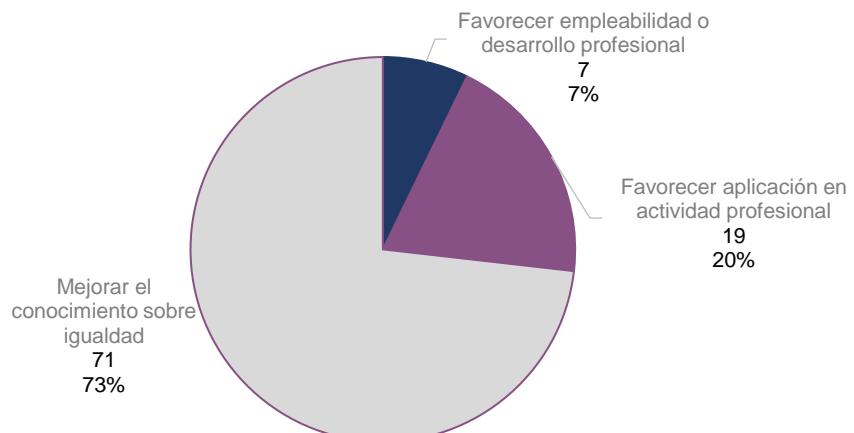
En total, 45.618 personas²³ han participado en las **formaciones dirigidas a la ciudadanía**. Siguiendo la tendencia de los últimos años, la participación de las mujeres es notablemente mayor (60,9%). Los Ayuntamientos y Diputaciones Forales agrupan el mayor número personas participantes en estas actuaciones (el 41,0% y el 31,3% respectivamente).

Gráfico 24: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2022



Mayoritariamente estas formaciones tienen por finalidad mejorar el conocimiento de la ciudadanía en materia de igualdad. El 20% se ha centrado en favorecer la aplicación de los principios de igualdad en la actividad de las personas participantes. En menor medida, el objetivo ha sido mejorar la empleabilidad (7,0%). Solo el 8,2% certifica o acredita haber realizado la formación.

Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2022

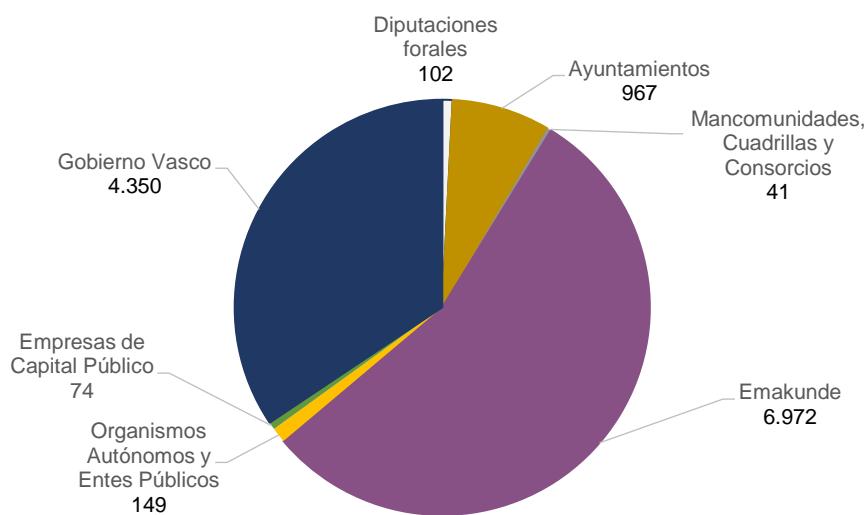


²³ Concretamente se ha desagregado por sexo la participación de 44.065 personas (26.867 mujeres y 17.198 hombres).

La participación en actividades de formación en igualdad para profesionales de servicios públicos se mantiene estable respecto a 2021

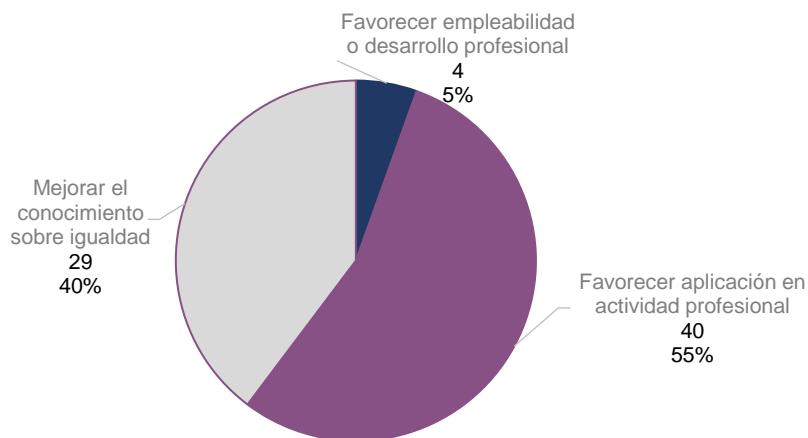
En total, 12.655 personas han participado en **acciones de formación en igualdad para profesionales de los servicios públicos** (profesorado, personal sanitario...), cifra superior a 2021 (436 más). También en este tipo de actividades, las mujeres²⁴ participan en mayor medida: 61,6% mujeres; 38,4% hombres. En cuanto a las entidades que promueven más esta oferta se encuentran Emakunde (55,1%) y Gobierno Vasco (34,4%).

Gráfico 26: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2022



Favorecer la aplicación en la actividad profesional (55%) y mejorar el conocimiento sobre igualdad (40%), son las dos finalidades más habituales. Solamente el 21,9% de estas formaciones facilita certificados o acreditación tras la participación.

Gráfico 27: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2022



²⁴ No todas las entidades participantes desglosan la participación por sexo. El porcentaje se ha calculado en base a las que han facilitado estos datos.

Como se ha señalado precedentemente, la participación de las mujeres sigue siendo mucho más elevada en esta tipología de acciones formativas sobre igualdad, tanto en aquellas dirigidas a la ciudadanía como las específicas para las y los profesionales.

Gráfico 28: N° de participantes en actividades de formación dirigidas a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones, por sexo. 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 44: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo de institución y sexo. 2022

Informantes	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ²⁵
Gobierno Vasco	2.245	2.224	5.099
Emakunde	1.919	2.422	4.341
Diputación Foral	9.133	4.127	14.289
Ayuntamientos	11.312	7.424	18.709
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2.191	984	3.095
Organismos Autónomos y Entes Públicos	28	13	42
Otras instituciones	39	4	43
TOTAL	26.867	17.198	45.618

Tabla 45: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo de institución. 2022

Informantes	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluye certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	7	3	1	-
Emakunde	7	4	1	2
Diputaciones Forales	2	-	1	-
Ayuntamientos	46	8	1	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	7	-	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	2	1	2
Otras instituciones	1	2	1	1
TOTAL	71	19	7	8

Tabla 46: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución y sexo. 2022

Informantes	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ²⁶
Gobierno Vasco	2.840	1.027	4.350
Emakunde	3.523	3.149	6.972
Diputaciones Forales	71	31	102
Ayuntamientos	721	246	967
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	28	13	41
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	5	149
Empresas de Capital Público	44	30	74
TOTAL	7.233	4.501	12.655

²⁵ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

²⁶ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 47: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución.
2022

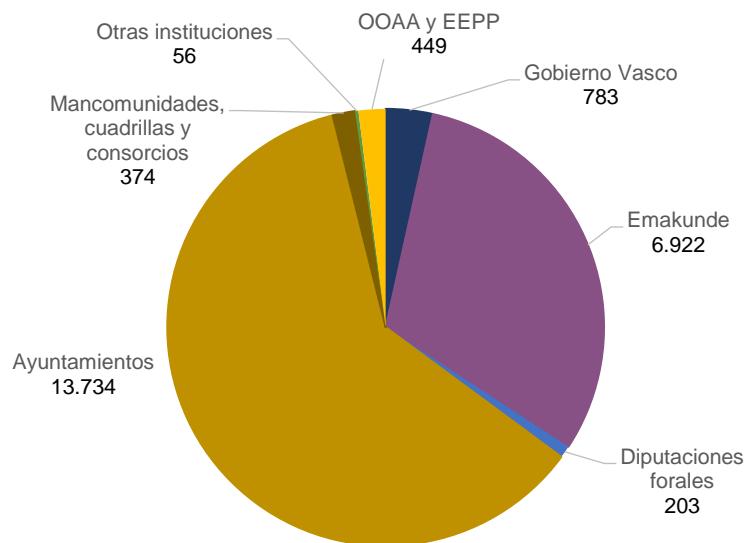
Informantes	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluye certificado/acreditación
Gobierno Vasco	13	15	2	10
Emakunde	1	2	-	2
Diputaciones Forales	3	4	1	-
Ayuntamientos	8	15	-	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	3	1	3
TOTAL	29	40	4	16

Sensibilización

Disminuye significativamente la participación en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, sobre todo de mujeres

Han participado en acciones de sensibilización en igualdad 22.521 personas, con un importante decremento respecto a 2021 (año en el que participaron 117.573 personas²⁷). En cuanto al análisis de los datos de participación por sexo, cabe destacar la presencia mayoritaria de mujeres²⁸ (65,6%). En este caso, también los Ayuntamientos (61,0%) y Emakunde (30,7%) son las entidades promotoras con una participación más elevada.

Gráfico 29: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2022



Se han identificado 305 actuaciones para impulsar la sensibilización entre la ciudadanía. Concretamente la organización de jornadas, exposiciones, coloquios, conciertos (32,4%); la creación y distribución de materiales (26,2%); las campañas de difusión en medios de comunicación (20,9%); y las comunicaciones institucionales y/o corporativas (20,3%).

Gráfico 30: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2022



²⁷ Esta alta cifra corresponde sobre todo a una acción impulsada en 2021 por HABE (92.314 personas).

²⁸ No todas las entidades participantes desglosan la participación por sexo. El porcentaje se ha calculado en base a las que han facilitado estos datos.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 48: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución y sexo. 2022

Informantes	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ²⁹
Gobierno Vasco	68	32	783
Emakunde	3.675	3.247	6.922
Diputaciones Forales	117	6	203
Ayuntamientos	3.489	657	13.734
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	294	80	374
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	449
Otras instituciones	50	6	56
TOTAL	7.693	4.028	22.521

Tabla 49: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2022

Informantes	Jornadas, exposiciones, coloquios...	Creación y distribución de materiales	Campaña difusión en medios	Comunicación institucional/corporativa	Total por entidad
Gobierno Vasco	16	13	9	22	60
Emakunde	3	3	2	3	11
Diputaciones Forales	15	11	12	4	42
Ayuntamientos	53	40	33	22	148
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	10	4	4	2	20
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	6	3	8	18
Empresas de Capital Público	-	-	-	1	1
Otras instituciones	1	3	1	-	5
TOTAL	99	80	64	62	305

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

Información, conocimiento y análisis

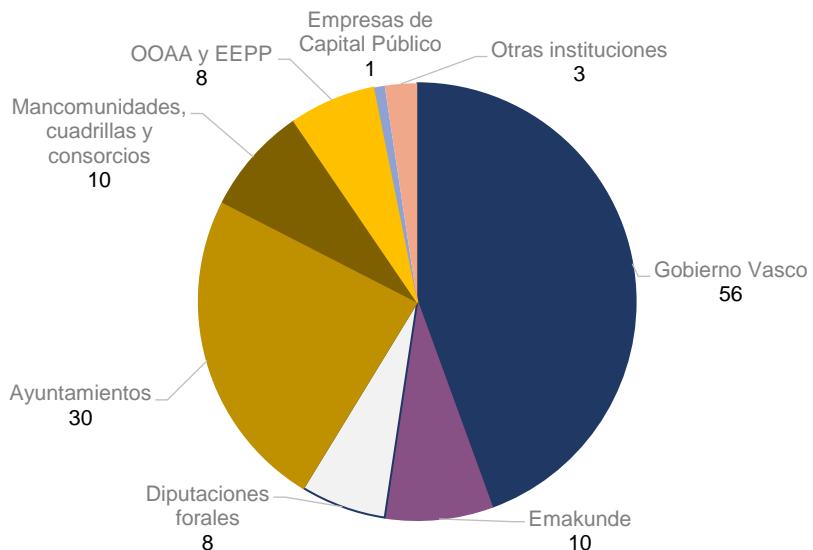
126 actuaciones de información, conocimiento y análisis de las desigualdades de mujeres y hombres durante 2022

El diseño de las políticas en materia de igualdad debe basarse en el conocimiento actualizado de los factores que se encuentran en permanente cambio en nuestra sociedad. Con este fin, los poderes públicos de la CAE han realizado 126 intervenciones, lo que supone un incremento del 10,5% respecto al ejercicio anterior.

La mayoría de estas intervenciones se han promovido desde los diferentes Departamentos del Gobierno Vasco (44,4%) y los Ayuntamientos (23,8%). También han llevado a cabo actuaciones en este sentido Emakunde y las Mancomunidades y Cuadrillas (en ambos casos 7,9%).

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

2022



Las características de las actuaciones de información, conocimiento y análisis son diversas. En 2022, se observa una mayor presencia de diagnósticos o estudios (26,5%), recogida de datos o modificación del sistema de recogida de información (24,5%) e Informes con propuestas para mejorar las estrategias y políticas de igualdad (20,4%).

Gráfico 32: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2022.



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 50: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2022

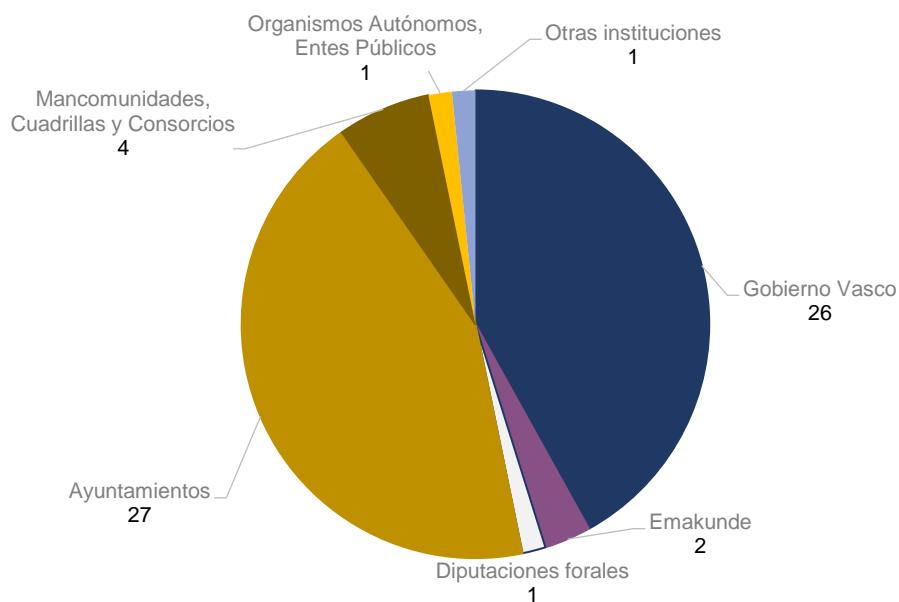
Informantes	Recogida de datos o modificación sistema recogida de información	Diagnóstico o estudio	Elaboración informe de propuestas	Revisión/modificación instrucciones internas de actuación	Elaboración informe de evaluación	Total por entidad
Gobierno Vasco	12	13	9	8	7	49
Emakunde	2	3	2	-	2	9
Diputaciones Forales	2	2	4	3	1	12
Ayuntamientos	9	8	7	5	10	39
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	4	4	2	-	1	11
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	7	5	1	3	22
Otras instituciones	1	2	1	1	-	5
TOTAL	36	39	30	18	24	147

3.5. Creación y gestión de servicios y equipamientos

Aumentan notablemente las actuaciones dirigidas a crear y gestionar recursos, servicios y equipamientos

Los Ayuntamientos (43,5%) y los Departamentos del Gobierno Vasco (41,9%) han sido las entidades principales que han promovido la creación y gestión de 62 servicios y equipamientos con el objetivo de impulsar la igualdad en la CAE. Respecto a 2021, se percibe un aumento significativo del 37,8% en este tipo de actuaciones desarrolladas por las administraciones vascas.

Gráfico 33: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2022

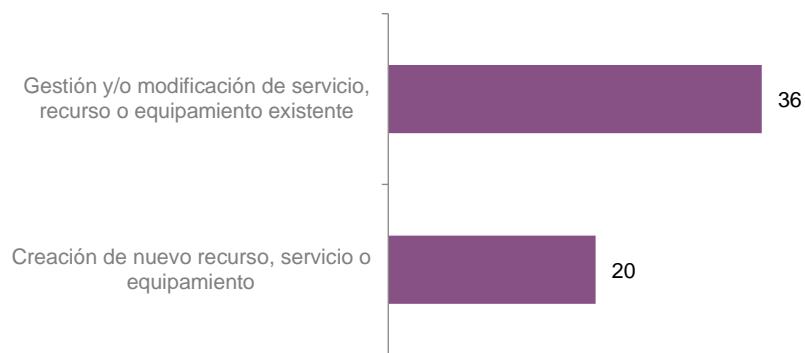


Son diversos los fines que persiguen estos servicios y equipamientos. En 2022, el principal objetivo ha sido el apoyo al empoderamiento de las mujeres (32,4%), así como los servicios de atención a las víctimas de violencia contra las mujeres y de sus hijas e hijos (28,2%) y los servicios o equipamientos para facilitar la información, documentación y asesoramiento en materia de cuidados (28,2%). En menor proporción se han desarrollado servicios/ equipamientos de corresponsabilidad social de los cuidados (9,8%).

Por otro lado, señalar que se han creado 20 nuevos recursos, servicios o equipamientos, la mayoría pertenecientes a Departamentos del Gobierno Vasco (11, el 55,0%) y a Ayuntamientos (8, el 40,0%), y en un caso a un Organismo Autónomo. Asimismo, 36 actuaciones se han centrado en la gestión y/o en la modificación de los recursos ya existentes (19 de estos de los Departamentos del Gobierno Vasco y otros 13 de los Ayuntamientos)³⁰.

³⁰ El resto de estos recursos pertenecen a: 1 Emakunde, 1 Diputaciones Forales, 1 Mancomunidades y Cuadrillas y 1 Otras instituciones.

Gráfico 34: N° total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2022



Por último, señalar que el 66,1% de estos servicios cuenta con personal especializado en materia de igualdad, sobre todo en los servicios gestionados por los Ayuntamientos (en 22 de ellos) y Gobierno Vasco (13). A su vez, el 30,6% de estos servicios ha realizado un diagnóstico para identificar las diferencias y necesidades de mujeres y hombres.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 51: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2022

Informantes	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	19	11	5	13	48
Emakunde	1	-	-	1	2
Diputaciones Forales	1	-	1	1	3
Ayuntamientos	13	8	10	22	53
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	-	1	2	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	1	1	1	3
Otras instituciones	1	-	1	1	3
TOTAL	36	20	19	41	116

Tabla 52: Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2022

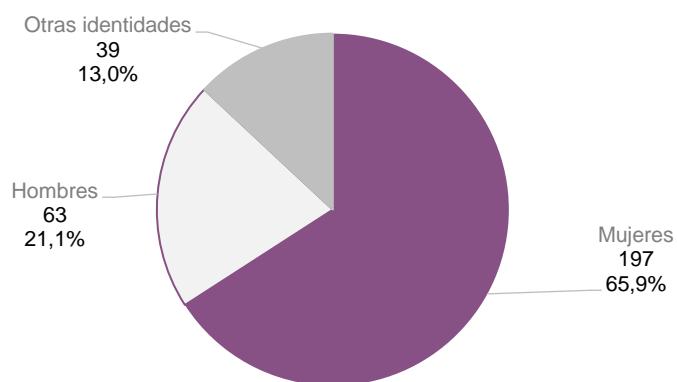
Informantes	Información, documentación, asesoramiento	Apoyo al empoderamiento	Corresponsabilidad social de cuidados	Atención a víctimas de violencia (e hijas/os)	Total por institución
Gobierno Vasco	4	9	2	6	21
Emakunde	2	1	1	-	4
Diputaciones Forales	1	-	-	1	2
Ayuntamientos	7	12	2	11	32
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	4	1	1	2	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	-	1	-	2
Otras instituciones	1	-	-	-	2
TOTAL	20	23	7	20	71

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

Personas jóvenes y mujeres: principales colectivos destinatarios de las actuaciones impulsadas por los poderes públicos

Del total de 299 actuaciones identificadas en 2022 para impulsar la igualdad en el conjunto de la sociedad vasca, la mayoría se han dirigido a las mujeres (65,9%). No obstante, las destinadas a los hombres han aumentado ligeramente respecto al año anterior (del 18,6% al 21,0%), mientras que las destinadas a otras entidades han disminuido (del 16,1% al 13,0%).

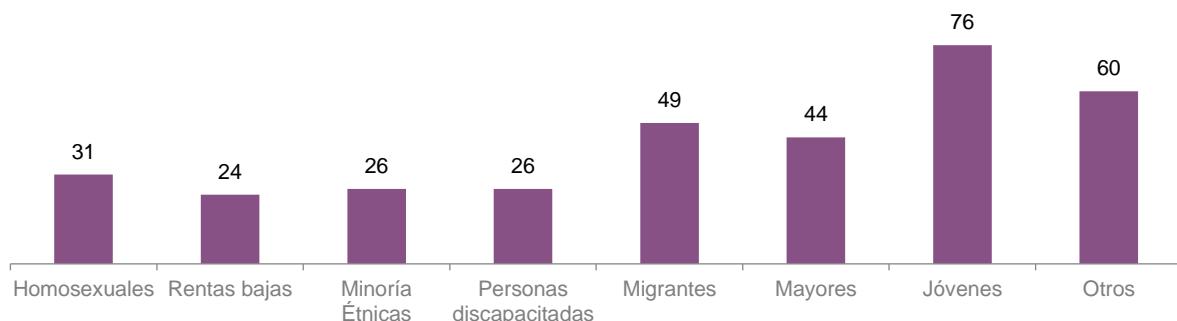
Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2022



Los ámbitos a los que se adscriben estas intervenciones son diversos, aunque los más frecuentes se enfocan hacia las Administraciones públicas (29,7% del total), seguidas por el ámbito civil (21,5%) y el ámbito personal o familiar (19,4%).

Un análisis más específico sobre los colectivos a los que se dirigen estas actuaciones permite apuntar que el 22,6% del total se centran en las personas jóvenes, así como a las personas migrantes (14,6%) y a las personas mayores (13,1%). Por otro lado, un 17,6% se han ofrecido a “Otros colectivos”, donde se encuentran grupos muy específicos (prostitución, LGTBI, con problemas de salud o de adicciones o mujeres víctimas de violencia de género).

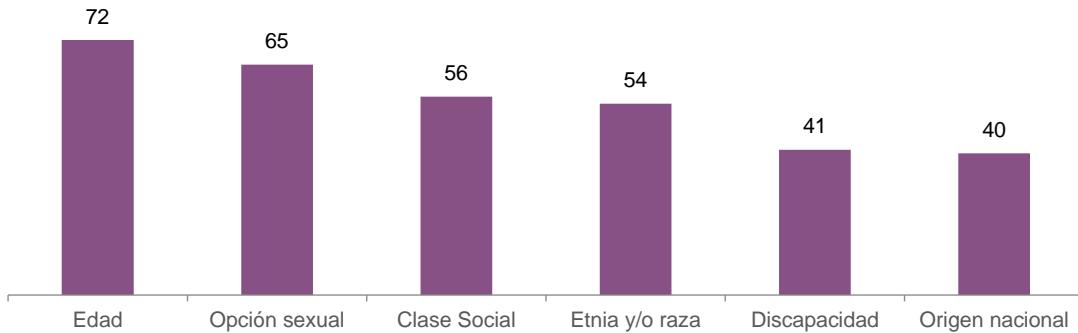
Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2022



El objetivo de las intervenciones que se promueven desde las administraciones es reducir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, aunque muchas veces también abordan otros factores como la edad, clase social, discapacidad, opciones sexuales, etnia o raza, etc. Así, en torno al 59% de las actuaciones ha incluido las variables de edad, opción sexual y clase social como origen de desigualdad en sus intervenciones.

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

Gráfico 37: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2022.



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 53: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2022

Informantes	Ámbito mercantil	Ámbito personal o familiar	Ámbito civil	Administraciones	Otros ámbitos	Total institución
Gobierno Vasco	26	27	29	80	62	224
Emakunde	16	10	27	24	6	83
Diputaciones Forales	3	2	11	13	2	31
Ayuntamientos	4	59	45	24	18	150
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	6	-	6	1	13
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	-	1	12	11	30
Otras instituciones y entidades	1	-	2	-	1	4
TOTAL	56	104	115	159	101	535

Tabla 54: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2022

Informantes	Mujeres	Hombres	Otras identidades	Total institución
Gobierno Vasco	44	8	2	54
Emakunde	18	10	1	29
Diputaciones Forales	13	1	-	14
Ayuntamientos	94	38	33	165
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	17	4	3	24
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	1	-	7
Empresas de Capital Público	1	1	-	2
Otras instituciones y entidades	4	-	-	4
TOTAL	197	63	39	299

Tabla 55: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2022

Informantes	Minorías étnicas	Migrantes	Pers. con discap	Jóvenes	Mayores	Rentas Bajas	Pers Homosex	Otros	Total institución
Gobierno Vasco	2	8	1	10	1	2	2	42	68
Emakunde	4	4	2	6	7	3	1	4	31
Diputaciones Forales	2	3	2	9	2	-	3	-	21
Ayuntamientos	18	30	21	48	30	19	25	10	201
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	4	-	2	4	-	-	2	12
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	-	1	-	-	-	1	2
Otras instituciones y entidades	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL	26	49	26	76	44	24	31	60	336

Tabla 56: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres–, por tipo de institución. 2022

Informantes	Edad	Clase social	Opción sexual	Discapacidad	Etnia o raza	Origen nacional	Total institución
Gobierno Vasco	4	4	7	1	5	2	23
Emakunde	7	5	4	3	5	3	27
Diputaciones Forales	3	-	2	1	2	1	9
Ayuntamientos	50	41	51	34	40	31	247
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	7	6	1	2	2	3	21
Otras instituciones y entidades	1	-	-	-	-	-	1
TOTAL	72	56	65	41	54	40	328

3.7. Uso de medidas de adaptación en las acciones

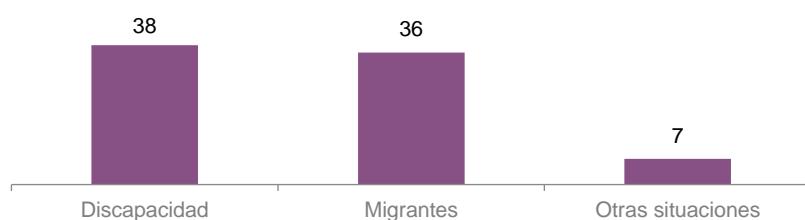
El uso de medidas de adaptación para aquellos colectivos que lo precisan sigue siendo reducida

La incorporación de medidas de adaptación para facilitar la participación de personas que así lo precisan (traducción para personas sordas; accesibilidad tanto física como comunicativa a los espacios presenciales o virtuales, traducción a otros idiomas para personas migrantes, etc.), sigue sin tenerse en cuenta en la mayoría de las actuaciones.

En total se han identificado 81 intervenciones que han incorporado estas medidas, cifra ligeramente superior a la del ejercicio anterior (donde 49 de las intervenciones incorporaron estas medidas).

Ayuntamientos, Emakunde y Diputaciones Forales son las instituciones que, en mayor medida, aplican estas medidas en sus actuaciones.

Gráfico 38: Nº de acciones con medidas de adaptación. 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 57: N° de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2022

Informantes	Adecuación a personas con discapacidad	Adecuación a personas migrantes	Adecuación a otros colectivos	Total institución
Gobierno Vasco	3	3	1	7
Emakunde	7	3	2	12
Diputaciones Forales	6	4	3	13
Ayuntamientos	17	22	-	39
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	5	4	1	10
TOTAL	38	36	7	81

3.8. Coste de las intervenciones

125,2 millones de euros para impulsar la igualdad. La corresponsabilidad ha contado con 89,5 millones de euros

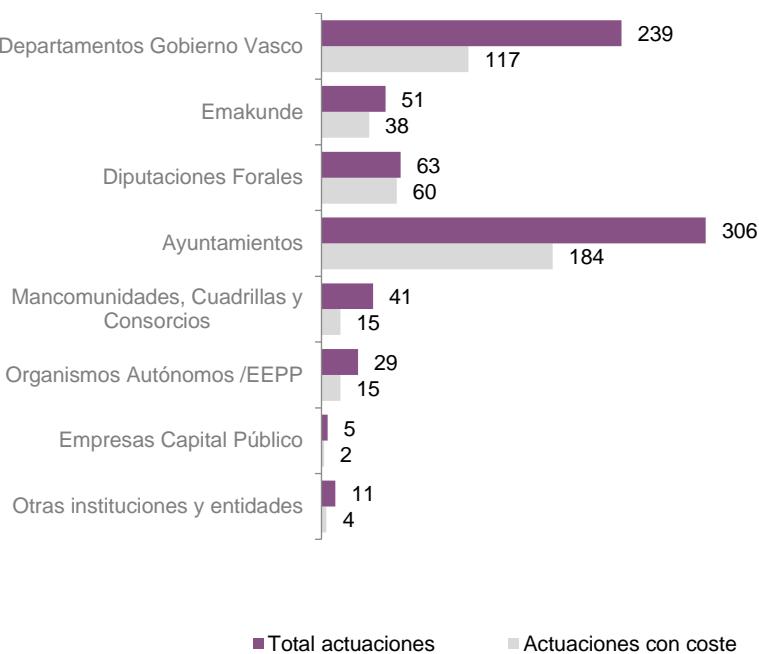
El coste de las actuaciones para impulsar la igualdad de mujeres y hombres en la CAE ha sido de 125.264.600 euros, lo que supone un incremento del 5,7% respecto al 2021 (118.465.818 euros), tendencia que se advierte ascendente en los últimos años. Como es habitual, el 91,3% del total del coste corresponde a los Departamentos Gobierno Vasco.

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

- Para impulsar la **corresponsabilidad de los cuidados**, las entidades han destinado un total de 89,5 millones, cifra que supone el 71,5% del total del coste. Estas actuaciones han estado sobre todo impulsadas por el Gobierno Vasco (89,2 millones) y especialmente por el Departamento de Educación. Las Diputaciones Forales han destinado 196.769 euros para alcanzar este objetivo.
- Nueve millones se han dirigido a la **erradicación de la violencia** contra las mujeres, con un incremento de más de 2 millones respecto al ejercicio anterior. Los Departamentos del Gobierno Vasco han destinado 5,7 millones para alcanzar este objetivo, mientras que los Ayuntamientos y Diputaciones Forales han dedicado, cada uno, 1,2 millones de sus recursos económicos. Se ha identificado una gran variedad de actuaciones en este ámbito: asistencia jurídica y psicológica, ayudas económicas, actuaciones de sensibilización, formación, programas de rehabilitación, etc.
- Se han destinado 7,4 millones para impulsar un **cambio de valores en la sociedad**. El Gobierno Vasco (4,3 millones) y Emakunde (cerca de 1,4 millones) destacan en este ámbito.
- Las actuaciones para impulsar el **empoderamiento y promoción de las mujeres** han contado con 5,7 millones de euros. Estas actuaciones se han llevado a cabo desde distintos Departamentos del Gobierno Vasco (3,5 millones) y desde las Diputaciones Forales (1,4 millones). Los Ayuntamientos también han destinado un presupuesto significante para ello (708.832€). Las intervenciones para alcanzar este objetivo se han centrado principalmente en promover el empleo de las mujeres.
- Por su parte, las actuaciones para **mejorar la gobernanza** han tenido un coste de 1,3 millones y se han impulsado sobre todo desde Emakunde (506.431€), Departamentos del Gobierno Vasco (469.730€) y Diputaciones Forales (256.324€) y, en menor medida, Ayuntamientos, Organismos Autónomos y otras instituciones.

Así, del total de las actuaciones informadas, el 58,4% han tenido coste, proporción muy similar a ejercicios anteriores. Otras actuaciones impulsadas por el propio personal de las organizaciones no han incluido el coste.

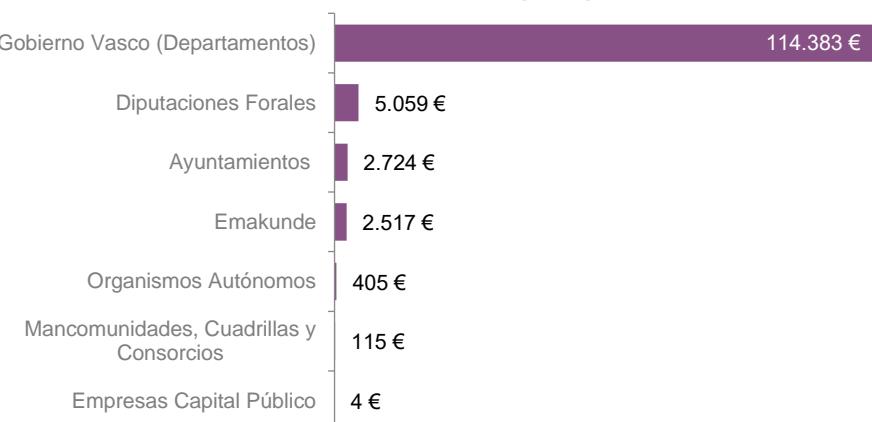
Gráfico 39: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2022



De forma resumida se identifican las intervenciones con coste:

- En el caso de las Diputaciones Forales, del total de actuaciones informadas el 95,2% han tenido un coste que asciende a 5 millones de euros.
- El 74,5% de las actuaciones de Emakunde alcanza los 2,5 millones.
- En los Ayuntamientos, el 60,1% de las actuaciones ha contado con un coste de 2,7 millones.
- La mitad de las actuaciones informadas por los Organismos Autónomos ha contado con un monto de 405.752€.
- El 36,6% del total de las actuaciones de las Mancomunidades y Cuadrillas ha tenido coste (115.564€).
- Las Empresas de Capital Público y otras instituciones han contado con un coste total de 4.330€ en el primer caso y 53.686 en el segundo. Por último, las 117 actuaciones con coste del Gobierno Vasco alcanzan 114,3 millones de euros.

Gráfico 40: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución (en miles). 2022



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 58: Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2022

Informantes	Total
Gobierno Vasco	117
Emakunde	38
Diputaciones Forales	60
Ayuntamientos	184
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	15
Organismos Autónomos/Entes Públicos	15
Empresas de Capital Público	2
Otras instituciones	4
TOTAL	435

Tabla 59: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2022

Informantes	Total	Porcentaje
Gobierno Vasco	114.383.537	91,3
Emakunde	2.517.468	2,0
Diputaciones Forales	5.059.562	4,0
Ayuntamientos	2.724.701	2,2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	115.564	0,1
Organismos Autónomos/Entes Públicos	405.752	0,3
Empresas de Capital Público	4.330	0,0
Otras instituciones	53.686	0,0
TOTAL	125.264.600	100,0

Tabla 60: Coste de las actuaciones clasificadas por objetivo de la intervención y tipo de institución. 2022

Informantes	OBJETIVOS					
	Eradicación de la violencia	Correspons.	Empoderamiento promoción	Cultura favorable en igualdad	Mejora de la gobernanza	Ninguno
Gobierno Vasco	5.738.609	89.270.034	3.543.893	4.378.752	469.730	10.711.169
Emakunde	511.457	6.000	4.939	1.395.371	506.431	93.270
Diputaciones Forales	1.282.201	196.769	1.420.513	1.137.557	256.324	682.198
Ayuntamientos	1.237.605	63.085	708.834	465.786	33.528	208.677
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	7.374	2.500	80.590	3.000	-	22.100
Organismos Autónomos/Entes Públicos	308.488	13.045	-	60.618	23.601	-
Empresas de Capital Público	-	-	-	3.050	-	1.280
Otras instituciones	-	-	20.000	2.287	16.399	15.000
TOTAL	9.085.734	89.551.433	5.778.769	7.446.421	1.306.013	11.732.414

Nota: la suma de esta tabla no coincide con el presupuesto de la tabla anterior ya que algunos presupuestos no están desglosados por objetivo.