



Evaluación del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. **2023**

Memoria de seguimiento

P.VII

Equipo técnico:

 **eikertalde**

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	35
2.9.-	Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza.....	39
3.-	RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO EN LOS EJES DE INTERVENCIÓN	47
3.1.	Actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres	47
3.2.	Objetivos políticos de las intervenciones.....	49
3.3.	Temática de las acciones de igualdad	52
3.4.	Tipo de intervención	54
3.5.	Creación y gestión de servicios y equipamientos	66
3.6.	Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad	69
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. 2023	7
Tabla 2: N° de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2023	10
Tabla 3: N° de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2023	14
Tabla 4: N° de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad. 2023	14
Tabla 5: N° de instituciones con planes internos de igualdad 2023	15
Tabla 6: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2023	16
Tabla 7: N° de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2023	20
Tabla 8: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2023	20
Tabla 9: Personal técnico según tipo de contrato (%). 2023	20
Tabla 10: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2023	21
Tabla 11: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2023	21
Tabla 12: Instituciones con personal técnico de igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2023	21
Tabla 13: Presupuesto general y específico de igualdad identificado. 2023	25
Tabla 14: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad. 2023	25
Tabla 15: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2023	25
Tabla 16: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2023	28
Tabla 17: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2023	28
Tabla 18: Aprobación de directrices o acuerdos para la realización y el seguimiento de evaluaciones previas de impacto de género. 2023	28
Tabla 19: Participación ciudadana en igualdad. 2023	30
Tabla 20: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2023	33
Tabla 21: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2023	33
Tabla 22: Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2023	33
Tabla 23: Desglose de la participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP, según categorías. 2023	34
Tabla 24: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2023	37
Tabla 25: Criterios de igualdad en los convenios. 2023	37
Tabla 26: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2023	37
Tabla 27: Criterios de igualdad en las becas. 2023	38
Tabla 28: Aprobación de normas, directrices para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2023	38
Tabla 29: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2023	43
Tabla 30: N° de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental. 2023 (igualdad)	43
Tabla 31: N° de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental. 2023 (igualdad)	43
Tabla 32: Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional. 2023	44
Tabla 33: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2023	44
Tabla 34: Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2023	44
Tabla 35: Estudios sectoriales según temáticas. 2023	45
Tabla 36: Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres. 2023	45
Tabla 37: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2023	45
Tabla 38: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2023	46
Tabla 39: Representación equilibrada órganos colegiados. 2023	46
Tabla 40: N° y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2023	48
Tabla 41: N° de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2023	51
Tabla 42: N° de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2023	53
Tabla 43: N° de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2023	56
Tabla 44: N° de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo de institución y sexo. 2023	60
Tabla 45: N° de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo de institución. 2023	60
Tabla 46: N° de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución y sexo. 2023	60
Tabla 47: N° de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2023	61
Tabla 48: N° de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución y sexo. 2023-	63
Tabla 49: N° de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2023	63
Tabla 50: N° de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2023	65
Tabla 51: N° y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2023	68
Tabla 52: Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2023	68
Tabla 53: N° de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2023	71
Tabla 54: N° de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2023	71
Tabla 55: N° de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2023	71
Tabla 56: N° de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres–, por tipo de institución. 2023	72

Tabla 57: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2023	74
Tabla 58: Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2023	77
Tabla 59: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2023	77
Tabla 60: Coste de las actuaciones clasificadas por objetivo de la intervención y tipo de institución. 2023	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Participantes con normativa para la igualdad. 2023	9
Gráfico 2: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2023	15
Gráfico 3: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2023	17
Gráfico 4: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2023	18
Gráfico 5: Personal de igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2023	18
Gráfico 6: Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2023	19
Gráfico 7: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones. 2023	22
Gráfico 8: Presupuestos desglosados. 2023	24
Gráfico 9: Número de informes de impacto, incorporación de medidas de igualdad y neutralidad de la norma, según Instituciones. 2023	27
Gráfico 10: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2023	29
Gráfico 11: Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas. 2023	31
Gráfico 12: Formación interna en igualdad por tipo de institución. 2023	32
Gráfico 13: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2023	32
Gráfico 14: Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2023	32
Gráfico 15: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2023	36
Gráfico 16: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2023	39
Gráfico 17: Estructuras inter e intradepartamentales y número de reuniones en 2023	40
Gráfico 18: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados. 2023	42
Gráfico 19: Representación equilibrada en órganos colegiados. 2023	42
Gráfico 20: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2023	47
Gráfico 21: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2023	49
Gráfico 22: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2023	52
Gráfico 23: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2023	55
Gráfico 24: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2023	57
Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2023	57
Gráfico 26: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2023	58
Gráfico 27: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2023	58
Gráfico 28: Nº de participantes en actividades de formación dirigidas a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones, por sexo. 2023	59
Gráfico 29: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2023	62
Gráfico 30: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2023	62
Gráfico 31: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2023	64
Gráfico 32: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2023	64
Gráfico 33: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2023	66
Gráfico 34: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2023	67
Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2023	69
Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2023	69
Gráfico 37: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2023	70
Gráfico 38: Nº de acciones con medidas de adaptación. 2023	73
Gráfico 39: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2023	76
Gráfico 40: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución (en miles). 2023	76

0.- PRESENTACIÓN

El artículo 4 de la Ley 2/1998 sobre la creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer recoge la obligatoriedad de recoger todos los años las actuaciones realizadas en materia de igualdad por parte de los poderes públicos vascos. El objetivo de este informe es, precisamente, dar respuesta al seguimiento de estas actuaciones durante el año 2023.

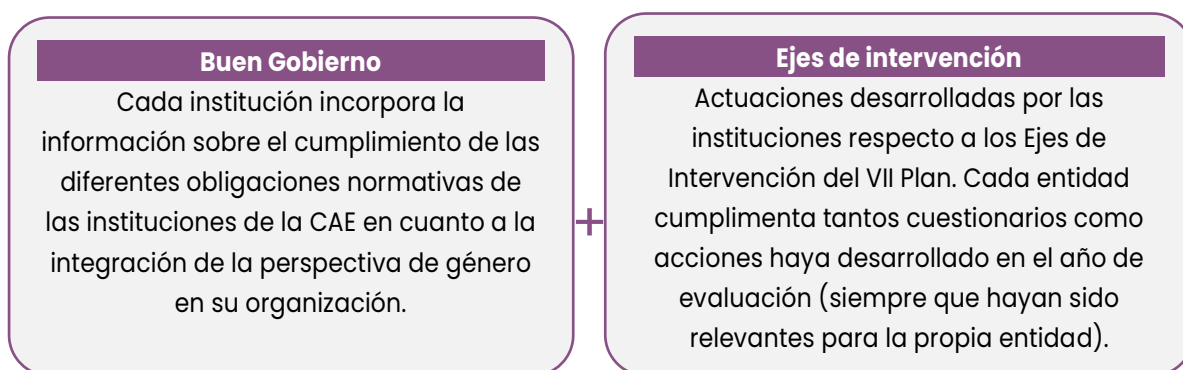
¿Qué contenidos presenta?

Año tras año, con el objetivo de poder valorar el progreso o retroceso de la implantación de las políticas de igualdad, se respeta el mismo esquema del informe y los contenidos se establecen acorde con la propia estructura del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

- **Programas y medidas para el Buen Gobierno.** Para incorporar el principio de la igualdad en la organización y en el funcionamiento de los poderes públicos, el VII. Plan para la igualdad incorpora 5 programas y 15 medidas que 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).
- **Ejes de intervención en materia de igualdad.** Son 3 los ejes que recoge el Plan: Empoderamiento de las mujeres; Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos; y Vidas libres de violencia contra las mujeres. Estos 3 ejes incluyen 8 programas y 22 objetivos estratégicos.

¿Qué metodología se ha aplicado?

A través de la aplicación informática de Emakunde las diferentes instituciones/entes aportan la información en dos tipos de cuestionarios:



1.- Enfoque metodológico. Consideraciones iniciales

El Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General de la CAE es un plan marco cuyo fin es orientar la planificación en materia de igualdad de una forma genérica a los poderes públicos. Así, este plan no señala las actuaciones que tienen que implantar. Su función es dar orientaciones para que cada entidad diseñe las actuaciones que mejor se adapten a su ámbito de actuación.

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.

Este informe recoge el seguimiento de la evolución de las políticas en materia de igualdad de la CAE con los datos facilitados por diferentes poderes públicos. Se recogen y analizan las cuestiones básicas de la planificación en igualdad y las actuaciones desarrolladas en 2023 para impulsar la igualdad en diferentes ámbitos y dimensiones. **Compila la información de 129 instituciones** (16 menos que en 2022).

Tabla 1: Participantes en la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2023

Informantes	Participantes	Gobernanza	Solo fichas
Departamentos Gobierno Vasco	12	12	-
Diputaciones Forales	3	3	-
Ayuntamientos ¹	70	58	12
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios ²	12	11	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos ³	18	18	-
Empresas de Capital Público	7	7	-
Otras instituciones y entidades	7	7	-
TOTAL	129	116	13

La siguiente tabla especifica el listado de todas las instituciones participantes en la evaluación del 2023.

¹ 58 ayuntamientos han respondido al cuestionario de Gobernanza y 38 han incluido Fichas de actuación.

² Estas Cuadrillas y Mancomunidades engloban un total de 82 municipios.

³ Se incluye a Emakunde en este epígrafe.

<p>Ayuntamiento de Abanto y Ciérvana- Abanto Zierbena</p> <p>Ayuntamiento de Alegría-Dulantzi</p> <p>Ayuntamiento de Andoain</p> <p>Ayuntamiento de Aretxabaleta</p> <p>Ayuntamiento de Arraia-Maeztu</p> <p>Ayuntamiento de Artzentales</p> <p>Ayuntamiento de Asparrena</p> <p>Ayuntamiento de Astigarraga</p> <p>Ayuntamiento de Azkoitia</p> <p>Ayuntamiento de Azpeitia</p> <p>Ayuntamiento de Barakaldo</p> <p>Ayuntamiento de Barrika</p> <p>Ayuntamiento de Barrundia</p> <p>Ayuntamiento de Beasain</p> <p>Ayuntamiento de Berango</p> <p>Ayuntamiento de Bermeo</p> <p>Ayuntamiento de Bilbao</p> <p>Ayuntamiento de Campezo</p> <p>Ayuntamiento de Derio</p> <p>Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián</p> <p>Ayuntamiento de Durango</p> <p>Ayuntamiento de Eibar</p> <p>Ayuntamiento de Elburgo</p> <p>Ayuntamiento de Elorrio</p> <p>Ayuntamiento de Ereño</p> <p>Ayuntamiento de Ermua</p> <p>Ayuntamiento de Errenteria</p>	<p>Ayuntamiento de Etxebarri</p> <p>Ayuntamiento de Forua</p> <p>Ayuntamiento de Galdakao</p> <p>Ayuntamiento de Gordexola</p> <p>Ayuntamiento de Gorliz</p> <p>Ayuntamiento de Hondarribia</p> <p>Ayuntamiento de Irun</p> <p>Ayuntamiento de Iruaiz-Gauna</p> <p>Ayuntamiento de Lagrán</p> <p>Ayuntamiento de Larrabetzu</p> <p>Ayuntamiento de Lazkao</p> <p>Ayuntamiento de Leioa</p> <p>Ayuntamiento de Lemoiz</p> <p>Ayuntamiento de Lezama</p> <p>Ayuntamiento de Lezo</p> <p>Ayuntamiento de Lizartza</p> <p>Ayuntamiento de Loiu</p> <p>Ayuntamiento de Mundaka</p> <p>Ayuntamiento de Mungia</p> <p>Ayuntamiento de Nabarniz</p> <p>Ayuntamiento de Ordizia</p> <p>Ayuntamiento de Orduña</p> <p>Ayuntamiento de Orozko</p> <p>Ayuntamiento de Pasaia</p> <p>Ayuntamiento de Peñacerrada-Urizaharra</p> <p>Ayuntamiento de Plentzia</p> <p>Ayuntamiento de Portugalete</p> <p>Ayuntamiento de Salvatierra</p>	<p>Ayuntamiento de San Millán</p> <p>Ayuntamiento de Sestao</p> <p>Ayuntamiento de Sondika</p> <p>Ayuntamiento de Sopelana</p> <p>Ayuntamiento de Ugao-Miraballes</p> <p>Ayuntamiento de Urduliz</p> <p>Ayuntamiento de Urnieta</p> <p>Ayuntamiento de Usurbil</p> <p>Ayuntamiento de Valle de Arana</p> <p>Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz</p> <p>Ayuntamiento de Zaldondo</p> <p>Ayuntamiento de Zamudio</p> <p>Ayuntamiento de Zarautz</p> <p>Ayuntamiento de Zierbena</p> <p>Ayuntamiento de Zumaia</p>
<p>Cuadrilla de Añana (10 municipios)</p> <p>Cuadrilla de Montaña Alavesa (6 municipios)</p> <p>Cuadrilla de Gorbeialdea (6 municipios)</p> <p>Cuadrilla de la Llanada Alavesa (8 municipios)</p>	<p>Eudel</p> <p>Mancomunidad Bideberri (3 municipios)</p> <p>Mancomunidad Urola-Medio (7 municipios)</p> <p>Mancomunidad de Servicios de Uribe Costa (6 municipios)</p> <p>Mancomunidad de Txorierri (6 municipios)</p>	<p>Mancomunidad de Tolosaldea (28 municipios)</p> <p>Mancomunidad de Urola Garaia (4 municipios)</p> <p>Saiaz Mankomunitatea (4 municipios)</p>
<p>Lehendakaritzia</p> <p>Departamento de Cultura y Política Lingüística</p> <p>Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente</p> <p>Departamento de Economía y Hacienda</p>	<p>Departamento de Educación</p> <p>Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno</p> <p>Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales</p> <p>Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes</p>	<p>Departamento de Salud</p> <p>Departamento de Seguridad</p> <p>Departamento de Trabajo y Empleo</p> <p>Departamento de Turismo, Comercio y Consumo</p>
<p>Diputación Foral de Álava</p> <p>Emakunde</p>	<p>Diputación Foral de Bizkaia</p>	<p>Diputación Foral de Gipuzkoa</p>
<p>Academia de Policía</p> <p>Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo</p> <p>Agencia Vasca del Agua</p> <p>Autoridad Vasca de la Competencia</p> <p>Consejo Económico y Social Vasco</p> <p>EITB</p>	<p>ETS. Red Ferroviaria Vasca</p> <p>Eustat</p> <p>HABE</p> <p>Instituto Vasco de Finanzas</p> <p>IVAP</p> <p>Instituto Vasco Etxepare</p>	<p>Lanbide</p> <p>Osakidetza</p> <p>Osalan</p> <p>SPRI</p> <p>Unibasq</p>
<p>EJIE</p> <p>Euskotren</p> <p>Ihobe</p>	<p>Itelazpi</p> <p>Izenpe</p> <p>Neiker-Tecnalia</p>	<p>Visesa</p>
<p>BIOEF. Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitaria</p> <p>EGO. Fundación Joven Orquesta Euskal Herria</p>	<p>Fundación Basque Team</p> <p>Juntas Generales de Álava</p> <p>Juntas Generales de Bizkaia</p>	<p>Tribunal Vasco de Cuentas</p> <p>UPV/EHU</p>

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

2.1.- Normativa específica para la igualdad

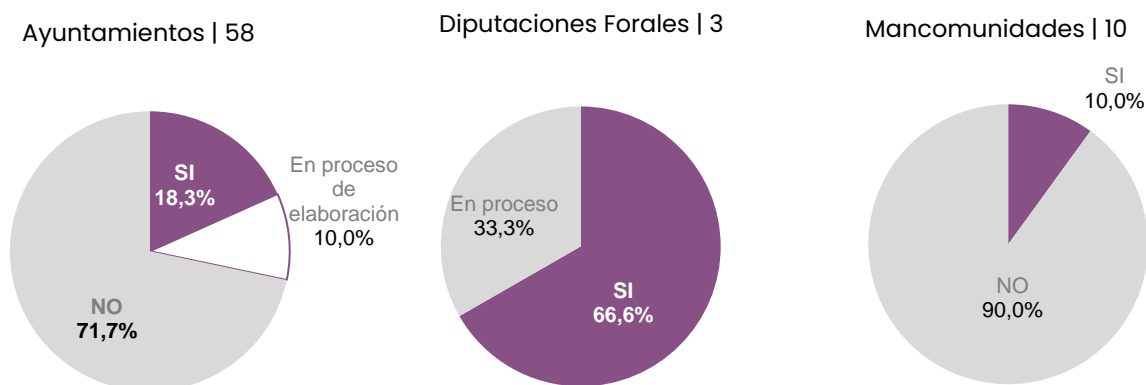
La Ley para la Igualdad en su art. 19.2 sobre la Normativa y actividad administrativa, señala: *Sin perjuicio de la competencia legislativa en materia de igualdad de mujeres y hombres de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, los órganos forales de los territorios históricos y la Administración 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.*

No termina de consolidarse la disponibilidad de normativas específicas para la igualdad

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha permitido conocer si las instituciones forales, locales e intra territoriales (mancomunidades y cuadrillas) disponen de normativas específicas en materia de igualdad. Con la información disponible se observa que todavía son pocas las instituciones que disponen de normativa específica en la materia.

- **Ayuntamientos:** vuelve a disminuir la proporción respecto al ejercicio anterior de aquellos que disponen de esta normativa (18,3% en 2023 y 26,2% en 2022).
- **Mancomunidades y cuadrillas:** solamente 1 de cada 10 dispone de esta normativa, ligeramente superior al que se informó en 2022 (7,7%).
- **Diputaciones forales:** igual que el año anterior, 2 de cada 3 de estas instituciones cuentan con esta normativa.

Gráfico 1: Participantes con normativa para la igualdad. 2023



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.

El 81% de las instituciones cuenta con planes para impulsar la igualdad

Aumenta ligeramente respecto al ejercicio anterior (77,9%) la proporción de instituciones con un plan para la igualdad que les permite seguir impulsando actuaciones en igualdad desde su ámbito de actuación. Es habitual que todos los departamentos del Gobierno Vasco, así como Emakunde y las diputaciones forales dispongan de estos planes. En los otros casos, esta disponibilidad oscila entre el 72,7% y el 85,7%.

A su vez, 35 instituciones señalan que están en proceso de elaborar un nuevo plan, mayoritariamente ayuntamientos.

Tabla 2: Nº de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2023

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	58	44	75,8
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	11	8	72,7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	17	14	82,3
Empresas de Capital Público	7	6	85,7
Otras instituciones y entidades	7	6	85,7
TOTAL	116	94	81,0

¿Qué proceso se ha seguido para elaborar estos planes?

- **Diagnósticos previos.** En nueve de cada 10 planes (89,3%) se han realizado diagnósticos previamente para identificar objetivos y acciones incorporadas posteriormente en el plan de igualdad.
- **Participación.** Aumenta ligeramente al 60,6% la participación ciudadana (general y la específica, esto es, de asociaciones de mujeres y/o feministas) en la elaboración de los planes (en 2022 fue del 57,9%). En cuanto a la participación del personal técnico y político es del 84,0%. Se observa que a lo largo de los años esta participación aumenta progresivamente y, en comparación con el año anterior, se ha incrementado en 14 puntos porcentuales. En los ayuntamientos, las áreas que más se implican en la ejecución de los planes son Alcaldía y Cultura, Euskera y Deportes.
- **Calendario de actuaciones.** El 82,9% de los planes dispone de un calendario propio de actuaciones, y el 69,1% ha publicado el contenido de estos planes.
- **Presupuesto.** El 68,1% dispone de presupuesto específico para el desarrollo del plan para la igualdad.
- **Seguimiento y evaluación.** El 86,2% de las instituciones tiene previsto realizar el seguimiento y/o evaluación de los planes. Concretamente, el 41,9% dispone de un presupuesto específico para ello y el 49,4% publicará este documento.

Se han identificado entidades que, además de disponer de planes para la igualdad, también incorporan otras estrategias o programas de impulso en esta materia, 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 ha estado en vigor hasta el 2022. Este primer 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. En este momento, el II. Plan está diseñado, aunque todavía no se ha aprobado.

Únicamente el 19,8% de las instituciones participantes dispone de planes de igualdad de carácter laboral

En el caso de los departamentos del Gobierno Vasco, Emakunde y los organismos autónomos, el I. Plan de la Administración General ha estado vigente desde 2016 hasta 2022. En 2022 se diseñó el II. Plan, aunque en el momento en el que se realiza la presente evaluación, el plan todavía no estaba aprobado y, por lo tanto, estas entidades no tienen el plan en vigor en 2023.

En el resto de los poderes públicos, la disponibilidad de planes de igualdad internos no suele ser muy habitual: en empresas de capital público, el 71,4% dispone de estos; y el 66,7% de las diputaciones. Se reduce al 42,8% en otras instituciones y, en el caso de los organismos autónomos y entes públicos, al 41,2%. Solamente el 9,1% de las mancomunidades y cuadrillas y el 8,6% de los ayuntamientos disponen de estos planes.

¿Qué proceso se ha seguido para elaborar estos planes?

Del total de 23 planes internos disponibles en las instituciones en 2023:

- **Diagnóstico de situación.** El 95,6% de estos planes incorpora un diagnóstico de situación en materia de igualdad.
- **Calendario de actuaciones.** La mayoría de estos planes (86,9%) incluye calendarios de planificación para llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad.
- **Seguimiento y evaluación.** El 86,9% presenta un sistema de seguimiento y/o de evaluación para conocer el grado de desarrollo de las medidas incorporadas en el plan.
- **Presupuesto.** La mitad de los planes (52,1%) dispone de un presupuesto específico para su desarrollo.
- **Incorporación de acciones e indicadores de estos planes en el modelo de gestión pública avanzada:** solamente el 43,4% de las instituciones ha incorporado este criterio en los planes.

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.

Son escasas las entidades que disponen de un plan de estas características y, por ello, algunas instituciones **integran medidas específicas en materia de igualdad en su política laboral interna** con el fin de alcanzar diferentes objetivos:

- **Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y así evitar efectos negativos en la promoción profesional. El 20,7% de las entidades utiliza esta medida.
- Medidas para **promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración**, incluidas por el 19,7% de las entidades.
- El 18,6% de las entidades incorpora medidas para **fomentar la formación en igualdad**, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Entre las medidas menos habituales encontramos: protección contra el acoso sexual y acoso sexista (15,1%); 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 (10,7%); y, en último lugar, medidas para eliminar la discriminación retributiva (8,4%).

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. 2023

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	2	12 P+T	12	-	-	12	10	10
Emakunde	1	-	1 P+T	1	-	-	1	1	1
Diputaciones Forales	3	1	3 P+T	3	-	3	2	1	2
Ayuntamientos	44	20	42P+T (1T)	40	4	39	37	29	33
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	8	2	6P+T (1T)	6	2	5	6	5	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	14	4	10P+T (2T+1P)	12	-	1	12	10	8
Empresas de Capital Público	6	4	1P+T (5T)	5	1	-	6	5	5
Otras instituciones	6	2	4P+T (1T)	5	-	2	2	3	3
TOTAL	94	35	79 P+T (10T) (1P)	84	7	50	78	64	65

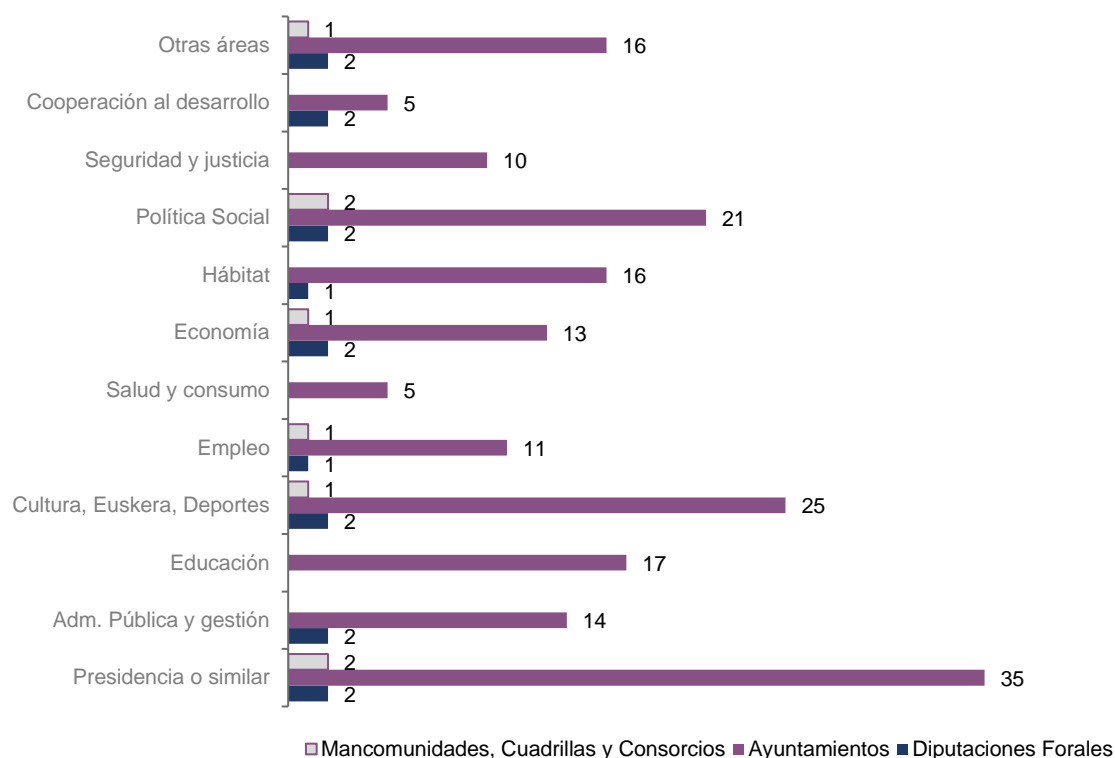
Nota (*): Instituciones en las que han participado diferentes áreas en la elaboración del plan. Entre paréntesis (T), cuando solo ha participado personal técnico de esas áreas, y (P) cuando solo ha participado personal político.

Tabla 4: Nº de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad. 2023

Informantes	Prevista evaluación			Presup eval	Prevista Public eval
	Seguim.	Eval.	Ambos		
Gobierno Vasco	3	1	8	-	4
Emakunde	-	-	1	-	-
Diputaciones Forales	-	-	2	2	-
Ayuntamientos	12	10	16	19	25
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	2	1	4	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	2	8	5	5
Empresas de Capital Público	3	-	3	2	1
Otras instituciones	-	1	3	2	3
TOTAL	23	16	42	34	40

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. 2023



- (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 igualdad 2023

Informantes	Con Plan interno	Diagnóstico	Presupuesto	Calendario	Sistema de seguimiento	Público	Objetivos en gestión pública avanzada
Gobierno Vasco	-	-	-	-	-	-	-
Emakunde	-	-	-	-	-	-	-
Diputaciones Forales	2	2	1	2	2	1	-
Ayuntamientos	5	4	-	4	3	1	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1	1	1	1	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	7	4	7	7	6	4
Empresas de Capital Público	5	5	4	5	5	5	4
Otras instituciones	3	3	2	1	2	1	1
TOTAL	23	22	12	20	20	14	10

Tabla 6: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de Igualdad interno. 2023

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 ⁶	2	2	3	3	3	2	2
Diputaciones Forales	2	2	2	2	2	1	1
Ayuntamientos	8	17	16	18	12	2	4
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	2	1	1	2	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	7	5	5	2	3	2
Empresas de Capital Público	-	2	2	1	2	2	1
Otras instituciones	4	5	4	5	4	4	2
TOTAL	19	37	33	35	27	15	12

⁶ 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

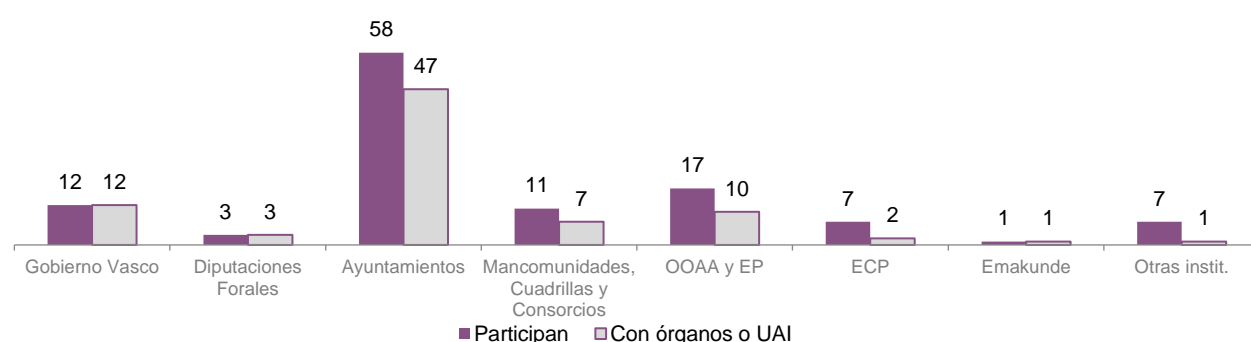
La Ley para la Igualdad en los artículos 10 y 11 establece que tanto la administración como las administraciones forales, locales y otras instituciones públicas tienen que adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue 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, señala que los organismos autónomos⁷, sociedades y demás entes públicos también tienen que cumplir con esta exigencia.

La mayoría de unidades administrativas de igualdad está compuesta por mujeres a jornada completa y en puestos de categoría de Nivel A

El 71,5% de las entidades participantes dispone de estas unidades administrativas. Se han consolidado, desde hace algunos años, en los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y Emakunde. En el resto de los casos, la disponibilidad de estas unidades oscila entre el 81,0% en los ayuntamientos, el 63,6% en mancomunidades y cuadrillas, el 58,8% en organismos autónomos, el 28,6% en empresas de capital público y el 14,3% en otras instituciones.

Gráfico 3: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2023

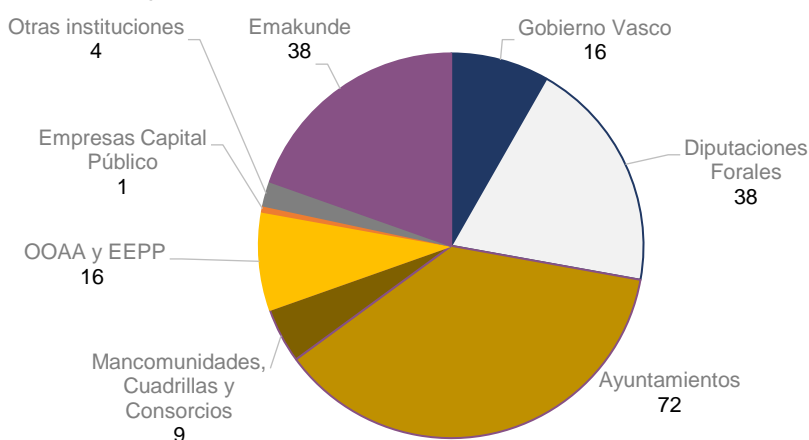


⁷ Según el artículo 3 de este Decreto 213/2007, de 27 de noviembre los organismos autónomos y entes públicos que deben contar con unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad son: Eustat-Instituto Vasco de Estadística; IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública; HABE-Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos; Academia de Policía del País Vasco; Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales; EITB-Radio Televisión Vasca; Osakidetza-Servicio vasco de salud; ETS-Red Ferroviaria Vasca.

En total se ha informado de 182 personas que trabajan en estos órganos o unidades para promover la igualdad de mujeres y hombres a jornada completa o parcial en la CAE:

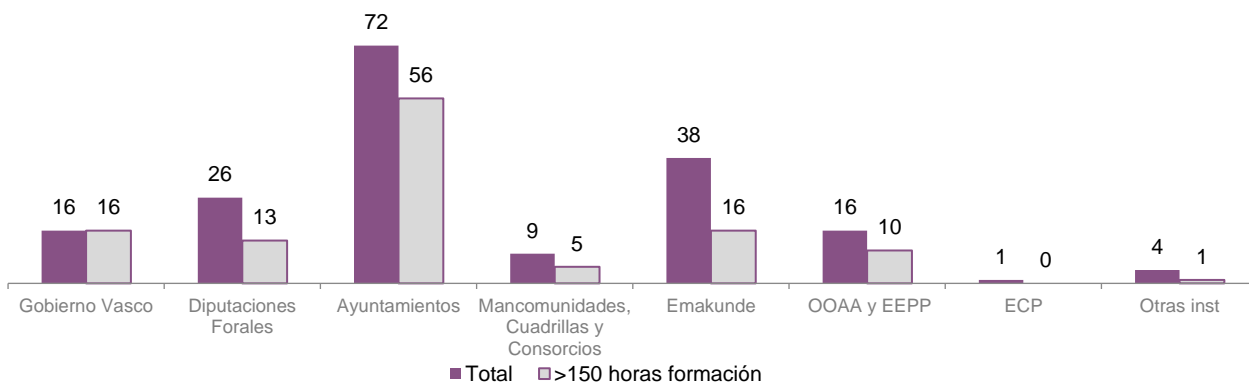
- El 93,4% son mujeres y la mayoría trabajan a jornada completa (80,6% del total de mujeres).
- Gran parte de este personal (71,1%) pertenece al nivel A y, en menor medida, a los niveles C (9,3%) y B (7,6%).
- El 73,2% del personal es funcionario fijo, y el resto temporal (28,8%). El empleo temporal del personal de estas unidades es más habitual entre las entidades locales (38,2%), mancomunidades y cuadrillas (40,0%) y organismos autónomos (44,4%).

Gráfico 4: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2023



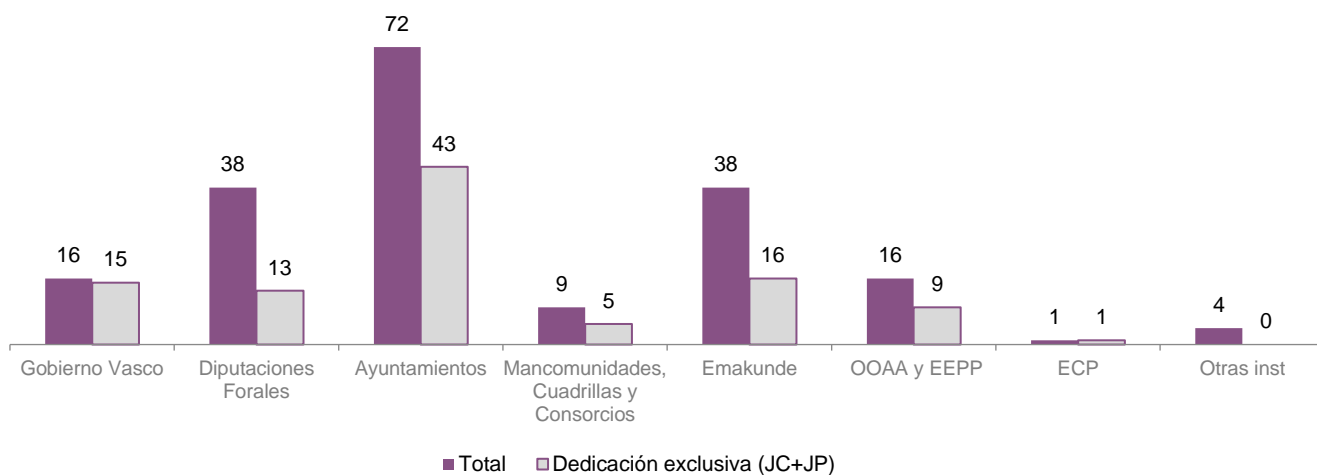
- Del total de las personas que trabajan en estas unidades (182), el 64,3% tiene formación específica en materia de igualdad superior a 150 horas. Entre la plantilla del Gobierno Vasco todo el personal cumple con este criterio, porcentaje también significativo en los ayuntamientos (77,8%). En el resto de los casos, es menos frecuente: 62,5% en organismos autónomos; 55,6% en mancomunidades y cuadrillas; 50% en las diputaciones forales y 25,0% en otras instituciones.

Gráfico 5: Personal de igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2023



- Por último, en cuanto a la dedicación exclusiva a jornada completa o parcial del personal que trabaja en estas unidades, señalar que la mayoría de la plantilla del Gobierno Vasco, y gran parte de los organismos autónomos y otras instituciones, tienen dedicación exclusiva a jornada completa.

Gráfico 6: Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2023



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 7: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2023

Informantes	Nº instituciones	En creación	Otras estructuras ⁸
Gobierno Vasco	12	-	2
Emakunde	1	-	-
Diputaciones Forales	3	-	1
Ayuntamientos	47	2	20
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	7	-	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	10	-	7
Empresas de Capital Público	2	1	6
Otras instituciones	1	-	5
TOTAL	83	3	43

Tabla 8: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad⁹. 2023

Informantes	Mujeres jornada completa	Hombres Jornada completa	Mujeres jornada parcial	Hombres Jornada parcial	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Otros
Gobierno Vasco	16	-	-	-	16	-	-	-	-
Emakunde	31	7	-	-	24	1	4	5	4
Diputaciones Forales ¹⁰	16	1	9	-	23	-	3	-	-
Ayuntamientos	56	1	14	1	49	9	9	-	4
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	6	-	3	-	4	3	-	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	9	1	6	-	11	1	1	2	-
Empresas de Capital Público	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Otras instituciones	3	-	1	-	3	-	-	1	-
TOTAL	137	10	33	2	130	14	17	9	8

Tabla 9: Personal técnico según tipo de contrato (%). 2023

Informantes	Funcionario o fijo	Contrato temporal
Gobierno Vasco	100,0% (16)	-
Emakunde	100,0% (16)	-
Diputaciones Forales	71,4% (15)	28,6% (6)
Ayuntamientos	61,8% (34)	38,2% (21)
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	60,0% (3)	40,0% (2)
Organismos Autónomos y Entes Públicos	55,6% (5)	44,4% (4)
Empresas de Capital Público	100,0% (1)	-
Otras instituciones	100,0% (2)	-
TOTAL	73,6% (92)	26,4% (33)

⁸ Mesas, comisiones de igualdad, grupos de igualdad.

⁹ Las instituciones no han desglosado en todos los casos todo el empleo que impulsa la igualdad, por lo que los totales difieren.

¹⁰ Diputación Foral de Gipuzkoa: además del personal técnico de igualdad, incluye las 8 unidades de igualdad que hay en los departamentos (trabajan a jornada parcial y no tienen formación específica en materia de igualdad).

Tabla 10: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2023

Informantes	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	16	-
Emakunde	16	-
Diputaciones Forales	13	8
Ayuntamientos	56	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	5	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	10	2
Empresas de Capital Público	-	-
Otras instituciones	1	1
TOTAL	117	14

Tabla 11: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2023

Informantes	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	15	-
Emakunde	16	-
Diputaciones Forales	13	-
Ayuntamientos	35	8
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	4	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	9	-
Empresas de Capital Público	-	1
Otras instituciones	2	-
TOTAL	94	10

Tabla 12: Instituciones con personal técnico de igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2023

Informantes	Si todas las plazas en RPT	Algunas plazas RTP	Todas plazas nivel A	Algunas plazas nivel A
Gobierno Vasco	12	-	12	-
Emakunde	1	-	1	-
Diputaciones Forales	2	1	3	-
Ayuntamientos	28	8	29	3
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	4	-	5	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	-	7	-
Empresas de Capital Público	-	-	-	1
Otras instituciones	-	1	1	-
TOTAL	53	10	58	4

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

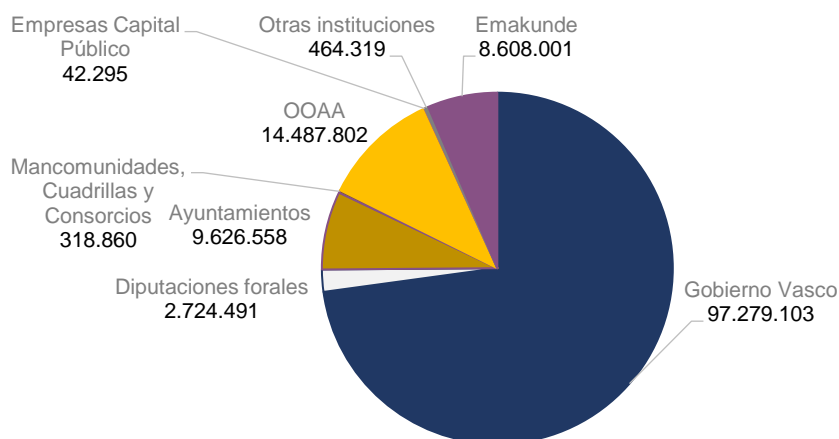
Con el fin de desarrollar adecuadamente las políticas de las administraciones públicas se debe disponer de presupuestos específicos para impulsar actuaciones en materia de igualdad. En esta línea, la Ley para la Igualdad (art. 15) establece que:

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 en materia de igualdad supone todavía el 0,6% del total del presupuesto general ejecutado

En 2023 el presupuesto ejecutado en materia de igualdad ha aumentado a 133,5 millones de euros, lo que supone un incremento del 5,8% respecto al año anterior. Como es habitual, gran parte de este presupuesto corresponde a los departamentos del Gobierno Vasco (72,8%). Otras instituciones también han contribuido de forma muy significativa al impulso de las políticas de igualdad: organismos autónomos (10,8%); ayuntamientos (7,2%), Emakunde (6,4%) y diputaciones forales (2,0%).

Gráfico 7: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones. 2023



Una parte significativa del presupuesto total del Gobierno Vasco corresponde al Departamento de Educación (86,6 millones), cantidad que supone el 64,9% del presupuesto total identificado por los poderes públicos de la CAE.

Se observan diferencias destacables entre los presupuestos asignados y finalmente ejecutados para impulsar la igualdad:

- El presupuesto asignado de las diputaciones forales y mancomunidades ha sido superior al ejecutado.
- Por el contrario, en el caso de los departamentos del Gobierno Vasco, ayuntamientos, organismos autónomos, empresas de capital público y otras instituciones, el presupuesto asignado ha sido significativamente inferior al que finalmente se ha ejecutado.
- En Emakunde, presupuesto asignado y ejecutado son coincidentes.

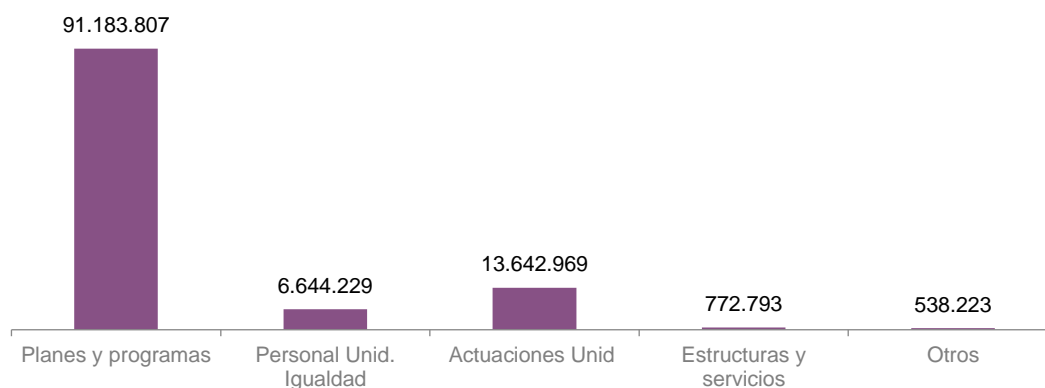
Los presupuestos de igualdad que informan las entidades siguen siendo limitados y se consideran cifras meramente orientativas. En base a los datos de 2023, se puede resaltar lo siguiente:

- El **presupuesto específico en materia de igualdad que se ha ejecutado supone el 0,7% del total del presupuesto general ejecutado, porcentaje ligeramente superior al identificado el año pasado (0,5%).**
- Sin tener en cuenta a Emakunde, los departamentos del Gobierno Vasco y las mancomunidades y cuadrillas destinan el mayor porcentaje de sus presupuestos a igualdad (1,2%).
- En el resto de las instituciones, este porcentaje oscila entre el 0,8% (ayuntamientos) y el 0,01% (empresas de capital público).

En cuanto al desglose del presupuesto específico (en 5 diferentes intervenciones) en materia de igualdad cabe señalar lo siguiente:

- El porcentaje más significativo, el 80,8% (91,1 millones) se destina a **planes y programas en materia de igualdad**. En este caso, hay que tener en cuenta que algunas instituciones incorporan en sus planes los servicios que prestan o el personal de igualdad (en particular los ayuntamientos). Debido a ello, el desglose no es totalmente preciso.
- El 12,1% del total del presupuesto desglosado se ha destinado a que las **unidades de igualdad desarrollen actuaciones a favor de la igualdad** y el 5,9% al **personal de estas unidades**.
- En menor medida, el 0,7% tiene como fin las **estructuras y servicios para impulsar la igualdad**, y el 0,5% restante a otros conceptos no desglosables.

Gráfico 8: Presupuestos desglosados. 2023



En esta línea, también se realizan otro tipo de intervenciones para **incorporar la perspectiva de género en los presupuestos**:

- Un total de 31 entidades, el 26,7% del total de participantes, ha realizado una **valoración previa de la incidencia** del presupuesto. Esta intervención está consolidada en los departamentos del Gobierno Vasco.
- El 13,8% de las entidades (16) ha realizado **formaciones** para incorporar el enfoque de género y el 9,5% (11) ha creado **grupos específicos** para ello.
- Solamente 12 entidades disponen de **acuerdos, instrucciones o pautas con miras a incorporar la perspectiva de género** en los presupuestos. Nueve se encuentran en pleno proceso de incorporación.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 13: Presupuesto general y específico de igualdad identificado. 2023

Informantes	General ejecutado	Específico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	8.279.761.243	19.461.728	97.279.103
Emakunde	8.263.886	8.608.001	8.608.001
Diputaciones Forales ¹¹ *	3.038.158.872	6.368.999	2.724.491
Ayuntamientos	1.269.743.536	7.160.311	9.626.558
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	26.425.760	465.828	318.860
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5.854.799.915	842.030	14.487.802
Empresas de Capital Público	334.104.316	18.000	42.295
Otras instituciones	547.640.557	150.000	464.319
TOTAL	19.358.898.085	43.074.897	133.551.429

Tabla 14: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad. 2023

Informantes	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables
		Personal	Actuaciones		
Gobierno Vasco	90.819.118	900.750	6.449.076	61.600	-
Emakunde	-	2.629.626	5.634.582	-	-
Ayuntamientos	21.730.54	2.646.098	1.081.098	635.795	73.984
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	146.490	203.743	69.098	60.398	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	70.125	256.656	132.000	-	464.239
Empresas de Capital Público	42.295	-	-	-	-
Otras instituciones	105.779	7.356	277.115	15.000	-
TOTAL	91.183.807	6.644.229	13.642.969	772.793	538.223

Tabla 15: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2023

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	12	45	6	2	3	-
Emakunde	1	1	-	-	1	-
Diputaciones Forales	2	100	2	2	2	-
Ayuntamientos	7	41	4	4	1	4
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	-	-	-	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	7	2	-	3	2
Empresas de Capital Público	1	-	1	-	1	1
Otras instituciones	1	-	1	3	-	2
TOTAL	31	194	16	11	12	9

¹¹ La Diputación de Bizkaia no ha informado del presupuesto general ejecutado ni el presupuesto ejecutado en materia de igualdad, solamente ha indicado presupuesto específico asignado a esta materia.

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 y 20 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 fundamentales para eliminar desigualdades y promover la igualdad y deben tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres. Además de ello, se tiene que hacer un uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos.

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 tendrán que incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos. .

Solo el 12,9% de las normas ha realizado un informe de impacto de género

La consolidación de la incorporación de la perspectiva de la igualdad en la normativa de la administración vasca sigue siendo, a día de hoy, un gran reto. Muestra de ello es que solamente 8 entidades (6,9% 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.

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en la normativa se observan los siguientes resultados:

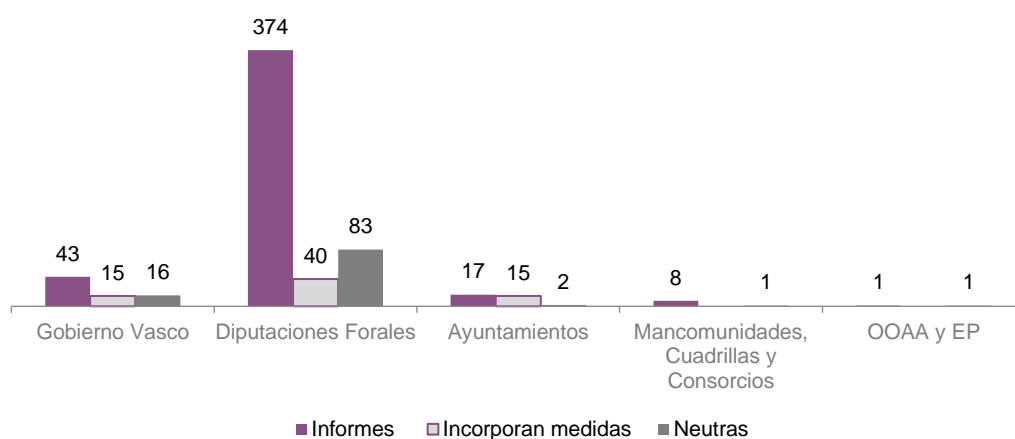
- En el 12,9% de las normas se ha realizado un **informe de impacto de género**, proporción inferior a la del ejercicio anterior (28,7%). Señalar, no obstante, que no todas las normas tienen la obligación de realizar un informe de estas características.
- En las diputaciones forales la realización de estos informes se encuentra más sistematizada. El 93,7% de las normas aprobadas han sido sometidas a un informe de impacto de género.
- En general, apuntar que el 23,5% de estos informes ha considerado la norma neutra y el 15,8% ha generado la **incorporación de medidas de igualdad**.

En cuanto a Emakunde, en 2023 se ha aprobado el 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.

¿Qué tipo de medidas se incorporan para la consecución de la igualdad en las normas? (respecto al total de los que incluye alguna medida)

- **La medida más habitual es la incorporación de la perspectiva de género** (30,6%). Utilizada más habitualmente en el Gobierno (6) y en los ayuntamientos (4).
- **Medidas para promover la participación y Acciones positivas** también se han incorporado en las normas (20,4% en ambos casos). El Gobierno Vasco es la entidad que ha incluido en mayor medida estas medidas (6 en cada caso).
- **Medidas prohibitivas y sancionadoras**, se han incorporado en el 14,3% de las normas.
- Por último, **la aplicación de medidas específicas para mujeres con discriminación múltiple** (10,2%) y medidas que son aparentemente neutras (4,1%).

Gráfico 9: Número de informes de impacto, incorporación de medidas de igualdad y neutralidad de la norma, según Instituciones. 2023



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

a) Integrar el principio de igualdad en la normativa

Tabla 16: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2023

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	339	43	16	15
Emakunde	1	-	-	-
Diputaciones Forales	399	374	83	40
Ayuntamientos	2.343	17	2	15
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	161	8	2	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	195	1	1	-
TOTAL	3.438	443	104	70

Tabla 17: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2023

Informantes	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutras impacto	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	6	6	6	2	3	2
Diputaciones Forales	2	1	2	-	1	1
Ayuntamientos	4	2	1	-	1	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	-	1	-	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1	-	-	1	-
TOTAL	15	10	10	2	7	5

Tabla 18: Aprobación de directrices o acuerdos para la realización y el seguimiento de evaluaciones previas de impacto de género. 2023

Informantes	Directrices o acuerdos			Dispositivo Seguimiento
	Aprobación	En proceso	No	
Gobierno Vasco (directrices a nivel AG)	2	-	8	3
Diputaciones Forales	2	1	-	2
Ayuntamientos	3	1	17	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1	5	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	1	6	1
TOTAL	8	4	36	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.

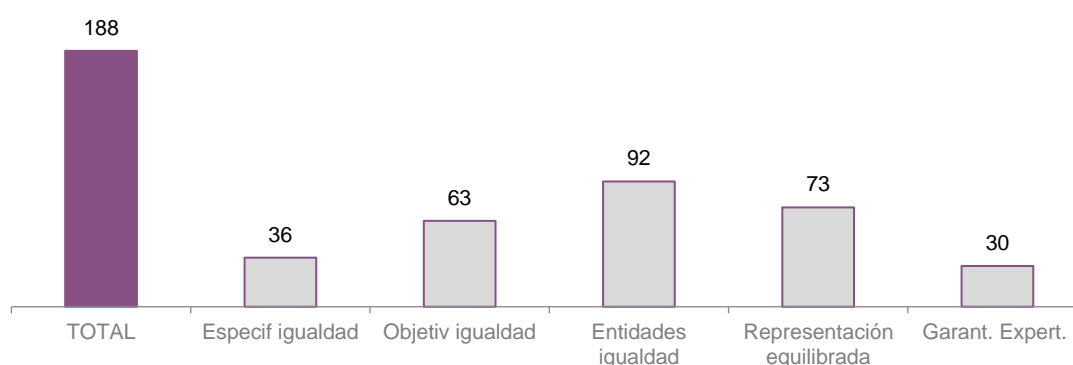
Solo el 19,1% del total de órganos y consejos de participación ciudadana son específicos de igualdad

En 2023, se ha informado de un total de 188 **órganos y consejos de participación**.

Específicos de igualdad: Concretamente el 19,1% son específicos de igualdad y, en su mayoría, pertenecen a las entidades locales (30). En menor medida a las diputaciones forales (3), Gobierno Vasco (1), Emakunde (1) y mancomunidades y cuadrillas (1).

No específicos: El resto de los órganos no son específicos de igualdad. Gran parte de ellos (92) cuentan con entidades que trabajan en materia de igualdad y con una representación equilibrada (72). A su vez, 63 incluyen funciones y objetivos de igualdad y en el resto (30) participan personas expertas en la materia. Estos órganos no específicos pertenecen sobre todo a los ayuntamientos.

Gráfico 10: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2023



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

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

Tabla 19: Participación ciudadana en igualdad. 2023

Informantes	ÓRGANOS CONSULTA Y PARTICIPACIÓN		NO ESPECÍFICOS IGUALDAD ¹²			
	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	62	1	3	2	4	16
Emakunde	1	1	-	-	-	-
Diputaciones Forales	6	3	5	2	1	1
Ayuntamientos	113	30	52	84	24	55
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1	-	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	-	3	4	1	1
TOTAL	188	36	63	92	30	73

¹² 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.

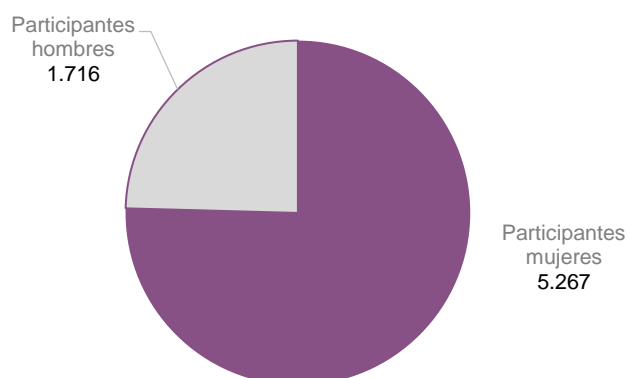
Para ello, los poderes públicos vascos, tendrán que elaborar y ejecutar los correspondientes planes de formación, teniendo en cuenta las competencias necesarias en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres para cada una de las distintas tipologías de puestos de trabajo existentes.

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.

Solamente 1 de cada 4 entidades cuenta con planes de formación internos en materia de igualdad

En total, 6.988 personas han participado en las formaciones promovidas por las administraciones públicas, un 26,5% menos que el pasado año (aproximadamente 2.500 personas menos). La participación de las mujeres en estas acciones es muy notable (75,4%). Los organismos autónomos han promovido el 50,3% del total de esta participación, en gran parte, debido a las formaciones impulsadas desde Osakidetza.

Gráfico 11: Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas¹³. 2023



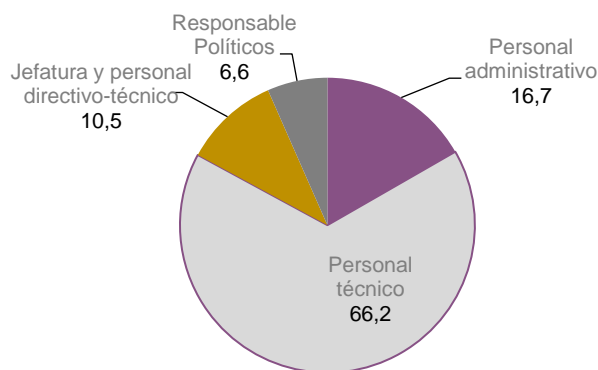
¹³ No todas las instituciones desglosan la participación por sexo por lo que el total no coincide con esta distribución.

Gráfico 12: Formación interna en igualdad por tipo de institución. 2023



Por categoría profesional, destaca en estas formaciones la participación de técnicas y técnicos (66,2%). En cuanto al resto de categorías, el 16,7% es personal administrativo, el 10,5% directivo-técnico y el 6,6% responsables políticos.

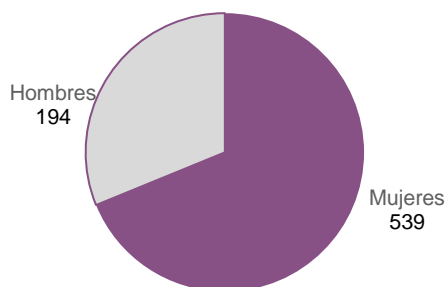
Gráfico 13: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2023



Amplia participación de las mujeres en formaciones de igualdad externas a la entidad y al IVAP

En estas formaciones de carácter externo han participado 774 personas, con una amplia representatividad de las mujeres (más del 70%). Del total de participantes, el 65,6% proviene de acciones promovidas por los organismos autónomos. Por categorías profesionales, el personal técnico es mayoritario (63,9%), participando en menor grado el personal administrativo (17,9%), responsables políticos (9,9%) o personal directivo (8,4%).

Gráfico 14: Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2023



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 20: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2023

Informantes	Participantes Mujeres	Participantes Hombres	Participantes totales ¹⁴
Gobierno Vasco	537	274	811
Diputaciones Forales	345	89	434
Ayuntamientos	756	264	1.020
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	67	31	98
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2.797	724	3.521
Empresas de Capital Público	141	200	341
Otras instituciones	624	134	763
TOTAL	5.267	1.716	6.988

Tabla 21: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2023

Informantes	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti
Gobierno Vasco	74	231	31	14	34	123	52	16
Diputaciones Forales	78	258	6	-	10	73	5	1
Ayuntamientos	18	76	26	39	5	25	18	25
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	5	33	3	20	-	8	2	10
Organismos Autónomos y Entes Públicos	64	113	23	1	27	112	20	1
Empresas de Capital Público	7	124	11	-	6	176	18	-
Otras instituciones	19	26	4	10	3	9	1	2
TOTAL	265	861	104	84	85	526	116	55

Tabla 22: Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2023

Informantes	IGUALDAD		
	MUJERES	HOMBRES	TOTALES ¹⁵
Gobierno Vasco	57	14	72
Emakunde	7	1	8
Diputaciones Forales	1	1	2
Ayuntamientos	61	18	79
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	8	3	11
Organismos Autónomos y Entes Públicos	362	146	508
Empresas de Capital Público	38	10	48
Otras instituciones	5	1	46
TOTAL	539	194	774

¹⁴ No todas las instituciones han desglosado la participación por sexo y por ello el total no coincide con la suma de mujeres y hombres.

¹⁵ No todas las instituciones han desglosado la participación por sexo y por ello el total no coincide con la suma de mujeres y hombres.

Tabla 23: Desglose de la participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP, según categorías. 2023

Informantes	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti
Gobierno Vasco	20	32	1	1	5	9	-	-
Emakunde	-	6	1	-	-	-	1	-
Diputaciones Forales	-	4	-	-	-	1	-	-
Ayuntamientos	8	43	5	9	2	7	3	8
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	4	-	4	-	-	-	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	15	1	-	1	10	1	-
Empresas de Capital Público	3	30	5	-	-	6	3	1
Otras instituciones	3	1	1	-	1	-	-	-
TOTAL	38	135	14	14	9	33	8	12

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 28,1% de los contratos informados no incorpora criterios de igualdad

Se han identificado 2.024 **contratos**, de los cuales, el 71,9% ha incluido criterios de igualdad. Emakunde es la única entidad que recoge estos criterios en todos los contratos. En el resto de casos el porcentaje varía considerablemente dependiendo de la entidad: ayuntamientos (94,1%); Gobierno Vasco (93,0%); empresas de capital público (77,9%). Cifra que se reduce en otras instituciones (65,0%); diputaciones forales (61,7%); organismos autónomos (46,5%) y mancomunidades y cuadrillas (38,8%).

¿En qué ámbitos se incluyen estos criterios?

- Mayoritariamente (95,8%) en las **condiciones especiales de ejecución**.
- El 38,4% en los **criterios de adjudicación**.
- Los ámbitos donde no se incluyen de una forma tan habitual son: **objeto** (12,6%), **especificaciones técnicas** (8,3%) y **solvencia técnica y profesional** (7,7%).

El 44,1% de los convenios no incluye criterios de igualdad; tampoco el 78,6% de las subvenciones y ayudas

El 55,9% de los **convenios** incluye criterios de igualdad. Emakunde y las diputaciones forales han integrado estos criterios en su totalidad. En el resto de entidades, esta incorporación oscila entre el 77,7% de los ayuntamientos hasta reducirse al 3,2% en el caso de organismos autónomos.

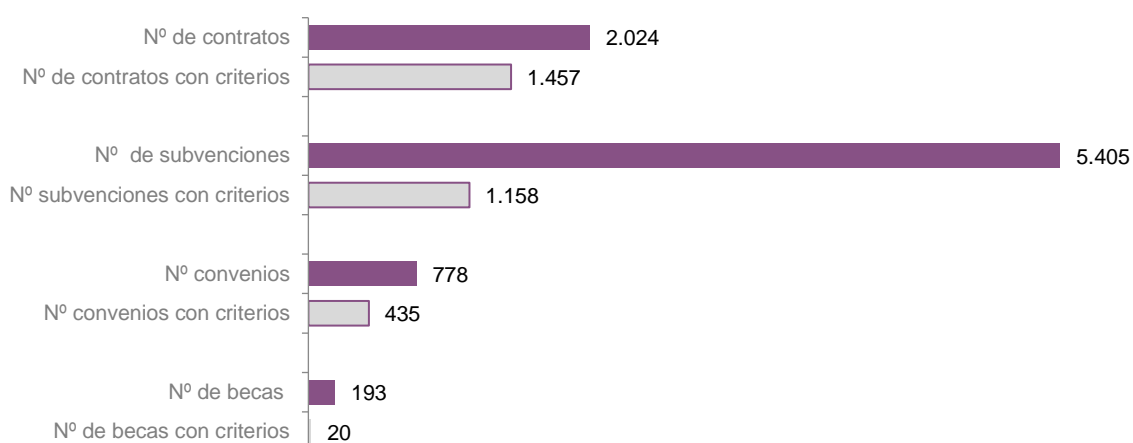
¿En qué ámbitos se incluyen estos criterios? Principalmente en el **objeto** (18,1%), en las **condiciones especiales de ejecución** (15,4%) y en **otros ámbitos** (14,2%).

El 21,4% de las **subvenciones y ayudas** ha incorporado criterios de igualdad, cifra que supone una disminución de casi 60 puntos porcentuales respecto al año anterior (80,5%). Emakunde y las diputaciones forales integran estos criterios en todas las subvenciones.

¿En qué ámbitos se incluyen estos criterios? Principalmente en los **requisitos de acceso** (54,6%). El 29,7% se han incluido en **los procesos de valoración** y el 26,2% en la **valoración de solicitantes**. De forma menos frecuente, se identifican en la **valoración del proyecto/actividad** (22,1%), en las **condiciones de ejecución** (20,3%) y el **objeto** (3,7%).

Por último, se han concedido un total de 193 **becas**, de estas, solamente el 10,3% ha incluido **criterios de igualdad** (proporción similar a la registrada el ejercicio anterior).

Gráfico 15: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2023



La sistematización de la aprobación de normas o directrices para incorporar los criterios de igualdad en los contratos y subvenciones sigue sin consolidarse entre las instituciones vascas. Así, solamente 12 afirman que disponen de estas directrices en el caso de los contratos y 11 se encuentran en proceso de aprobación. En el caso de las subvenciones todavía es menos frecuente: solamente 4 entidades señalan que han aprobado estas directrices mientras que otras 11 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. 2023

Informantes	Nº de contratos	Con criterios igualdad	Criterios en el objeto	Criterios en las especific. técnicas	Criterios en solvencia técnica y profesional	En los criterios de adjudicación	En condiciones especiales de ejecución
Gobierno Vasco	474	441	69	81	74	104	317
Emakunde	13	13	9	9	7	10	13
Diputaciones Forales*	439	271	5	17	3	141	361
Ayuntamientos	152	143	3	7	6	31	84
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	49	19	6	2	10	7	12
Organismos Autónomos y Entes Públicos	402	187	-	2	6	35	318
Empresas de Capital Público	475	370	91	1	5	231	279
Otras instituciones	20	13	-	2	1	1	12
TOTAL	2.024	1.457	183	121	112	560	1.396

(*) Diputación Foral de Bizkaia solo informa del número de contratos con criterios de igualdad (64) no del número total de contratos- por lo tanto en el número de contratos se suman estos 64.

Tabla 25: Criterios de igualdad en los convenios. 2023

Informantes	Nº de convenios	Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	173	35	19	13	11
Emakunde	3	3	3	-	-
Diputaciones Forales*	261	261	5	15	-
Ayuntamientos	112	87	5	32	51
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	11	2	1	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	125	4	4	4	-
Empresas de Capital Público	85	40	39	-	-
Otras instituciones	8	3	3	2	-
TOTAL	778	435	79	67	62

(*) La Diputación de Bizkaia solo informa del número de convenios con criterios de igualdad (241), no del número total de convenios por lo tanto, se suma esto al nº de convenios.

Tabla 26: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2023

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	2.562	416	15	122	274	33	67	67
Emakunde	16	16	16	-	6	5	6	6
Diputaciones Forales	291	291	2	5	5	5	5	-
Ayuntamientos	295	225	10	31	172	41	54	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2.006	2	-	2	-	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	218	193	-	169	166	162	163	162
Empresas de Capital Público	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras instituciones	17	15	-	15	9	10	9	-
TOTAL	5.405	1.158	43	344	632	256	304	235

La Diputación Bizkaia solo informa de las subvenciones con criterios de igualdad (286) y no del número total de subvenciones. Se suma esa cantidad al nº de convenios.

Tabla 27: Criterios de igualdad en las becas. 2023

Informantes	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	17	13
Emakunde	1	1
Ayuntamientos	61	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	4
Empresas de Capital Público	-	-
Otras instituciones	108	-
TOTAL	193	20

Tabla 28: Aprobación de normas, directrices para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2023

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	1	1	2	2	-	2	1	-
Emakunde	1	-	-	-	-	-	-	-
Diputaciones Forales	2	1	-	1	2	1	1	1
Ayuntamientos	5	5	1	-	2	6	1	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	2	-	-	-	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	4	3	-	-	1	1
Empresas de Capital Público	3	-	2	1	-	1	-	-
Otras instituciones	-	2	1	2	-	1	1	2
TOTAL	12	11	10	9	4	11	5	5

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.*

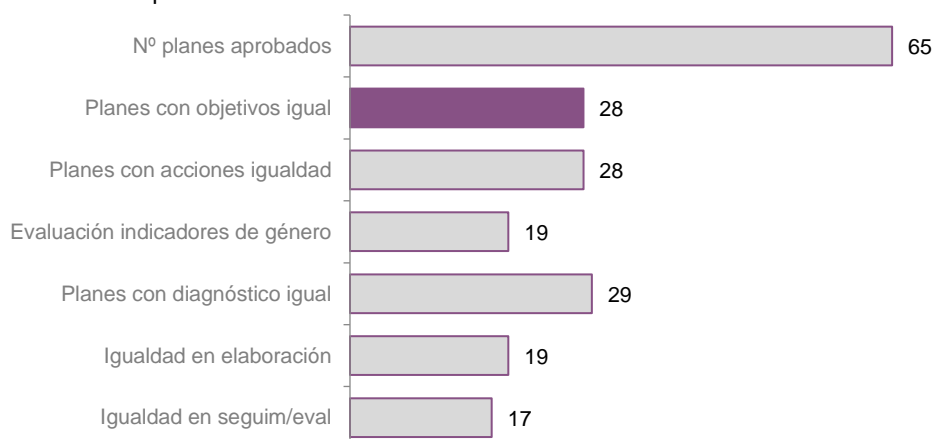
Planes sectoriales y transversales

Sigue sin ser habitual
que los planes
sectoriales incorporen
la igualdad

En 2023 se ha informado de un total de 65 planes sectoriales, cifra muy similar a la del ejercicio anterior. Del total de estos planes se observa que la incorporación de la igualdad se ha sistematizado ligeramente respecto a 2022. Algunas características reseñables:

- El 44,6% de los planes han realizado un **diagnóstico en materia de igualdad**.
- El 43,1% ha incluido **objetivos de igualdad** y otros 43,1% también **acciones en materia de igualdad**.
- **Participación.** El 29,2% de los planes sectoriales ha contado con la participación de la responsable en igualdad en la elaboración y en el 26,1% participa también en el seguimiento y evaluación.
- **Evaluación.** El 29,2% de estos planes ha incorporado 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. 2023



Estructuras de coordinación

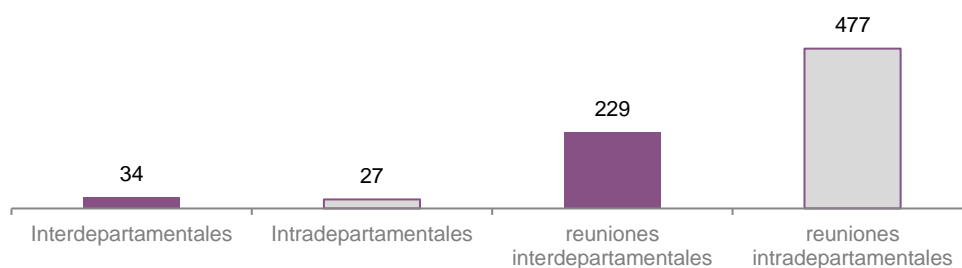
34 estructuras interdepartamentales y 27 intradepartamentales para impulsar la igualdad

Las instituciones disponen de **estructuras de coordinación interdepartamentales e intradepartamentales** para impulsar la igualdad de una forma transversal. En 2023 se ha informado de las siguientes estructuras:

- **Estructuras interdepartamentales:** 34 entidades disponen de ellas para coordinar las políticas de igualdad (en su mayoría pertenecen a los ayuntamientos). Informan de un total de 229 reuniones, principalmente entre el personal técnico (44,9%) y entre el personal técnico y político (40,1%). El resto (14,8%), ha sido entre el personal político.
- Se ha informado de 27 **estructuras intradepartamentales** (la mayoría de los ayuntamientos y de los departamentos del Gobierno Vasco). Han organizado un total de 477 reuniones, el 45,5% entre el personal técnico. En menor medida, se han celebrado reuniones entre el personal político (31,4%) y entre el personal técnico y político (23,1%).
- En esta línea, 48 instituciones informantes disponen de **otras estructuras para la coordinación en materias vinculadas con la igualdad** (4 estructuras más que la del ejercicio anterior).

La disponibilidad de **protocolos de actuación frente a la violencia contra las mujeres** es ligeramente superior respecto al ejercicio anterior: 84 protocolos, 6 más que el año anterior. En cuanto a la cooperación internacional, 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 2023



En cuanto a las estructuras de **coordinación interinstitucional**, donde participan Emakunde y las diputaciones forales, se han realizado un total de 15 reuniones en 2023, la gran mayoría 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.

No se observan grandes avances en la incorporación de la perspectiva de igualdad en estadísticas y estudios

La Ley para la Igualdad recoge la obligación de incluir la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. Sin embargo, nos encontramos lejos de alcanzar este requisito. Así, cabe señalar que todavía la **incorporación de la perspectiva de la igualdad en las estadísticas y estudios** sigue sin sistematizarse en las entidades vascas:

- Del total de instituciones informantes, solamente el 18,1% incorpora la **variable sexo** de una forma sistemática y el 16,4% realiza 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 las entidades, queda un largo camino por recorrer.
- La incorporación de la igualdad en otras cuestiones es todavía menos frecuente: el **cruce de la variable sexo con otras desigualdades** (11,2%), **identificar y analizar las brechas de género** (7,7%) y la **incorporación de indicadores de género** (3,4%).

En 2023 se ha informado de la elaboración de un total de **101 estudios en materia de igualdad**.

Representación equilibrada

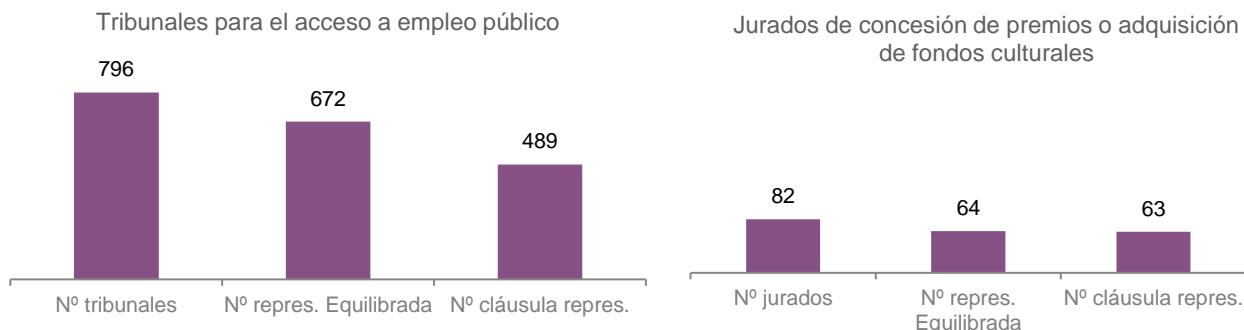
Las administraciones públicas tienen como objetivo avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales, y en la designación de cargos públicos y de personas integrantes de los consejos 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).

Del total de tribunales para el acceso, provisión y promoción del empleo público, el 15,6% no han contado con una representación equilibrada

Del total de 796 **tribunales para el acceso, provisión y promoción del empleo público** informados en 2023, el 84,4% ha contado con una **composición equilibrada** de mujeres y hombres y el 61,4% ha incluido **cláusulas de representación equilibradas**.

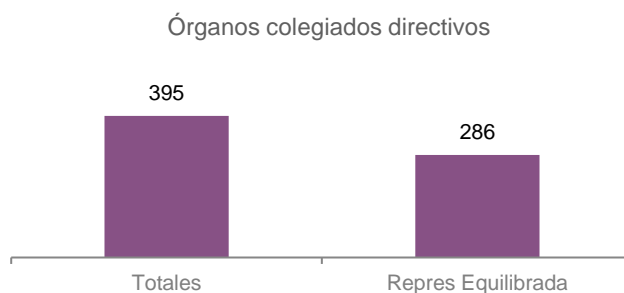
En cuanto a los **jurados para la concesión de premios o adquisición de fondos culturales**, el 78,0% sí ha contado con **representación equilibrada** y el 76,8% con **cláusulas de representación equilibrada**.

Gráfico 18: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados. 2023



Las entidades han informado de la existencia de 395 **órganos colegiados directivos**. De estos, todavía el 27,6% no cuenta con una representación equilibrada de mujeres y hombres. Por tipo de institución, las diputaciones forales muestran el mayor equilibrio de mujeres y hombres en estos órganos (98,5%), reduciéndose de forma significativa en el caso de los departamentos del Gobierno Vasco (34,8%) y las empresas de capital público (22,2%).

Gráfico 19: Representación equilibrada en órganos colegiados. 2023



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. 2023

Informantes	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos igualdad	Acciones igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa eval y seg	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	25	11	15	11	5	5	9
Diputaciones Forales	10	2	1	1	2	1	1
Ayuntamientos	23	13	10	10	11	10	3
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	1	1	2	1	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	2	1	4	-	-	5
TOTAL	65	29	28	28	19	17	19

b) Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 30: N° de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental. 2023 (igualdad)

Informantes	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Emakunde	4	1	-
Diputaciones Forales	3	1	4
Ayuntamientos	87	28	83
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	2	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	2	5
TOTAL	103	34	92

Tabla 31: N° de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental. 2023 (igualdad)

Informantes	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco	92	30	76
Diputaciones Forales	9	3	12
Ayuntamientos	113	117	13
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	-	9
TOTAL	217	150	110

Tabla 32: Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional. 2023

Informantes	Coord en materias vinculadas	Protocolos violencia	Cooperac internacional
Gobierno Vasco	7	12	2
Emakunde	1	1	1
Diputaciones Forales	3	3	1
Ayuntamientos	27	45	11
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	7	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	9	2
Empresas de Capital Público	1	5	-
Otras instituciones	-	2	-
TOTAL	48	84	18

c) Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 33: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2023

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	5	5	2	8
Emakunde	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
Diputaciones Forales	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-
Ayuntamientos	4	-	2	2	2	2	-	3	-	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	1	4	1	1	3	2	3	1	2
Otras instituciones	1	-	1	-	-	-	1	-	-	1
TOTAL	21	3	19	5	13	8	9	12	4	14

Tabla 34: Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2023

Informantes	Estudios	
	Conocimiento, valor y percepción de igualdad	Situación sectorial
Gobierno Vasco	1	6
Emakunde	-	1
Diputaciones Forales	-	71
Ayuntamientos	1	9
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	2
Empresas de Capital Público	1	1
Otras instituciones	1	-
TOTAL	6	95

Tabla 35: Estudios sectoriales según temáticas. 2023

Informantes	Cultura, Euskera y Deporte	Empleo	Economía	Educación	Salud y Consumo	Hábitat	Política Social	Seguridad y justicia
Gobierno Vasco	1	1	1	1	2	1	1	-
Diputaciones Forales	-	-	1	-	-	1	1	-
Ayuntamientos	3	-	1	-	1	1	1	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	-	-	-	-	1	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1	2	1	1	1	1	1
Empresas de Capital Público	-	-	-	-	-	1	-	-
Otras instituciones	-	-	-	1	-	-	-	-
TOTAL	7	2	5	3	4	6	5	1

Tabla 36: Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres. 2023

Informantes	Minoría étnica	Inmigrantes	Jóvenes	Mayores	Mujeres homosexuales
Gobierno Vasco	-	-	1	1	-
Ayuntamientos	-	-	1	1	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	-	1	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos		1			
Otras instituciones	1	-	-	-	1
TOTAL	1	1	3	2	1

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. 2023

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	1.813	65	233	1	1.162	254
Emakunde	2	-	-	-	2	-
Diputaciones Forales	56	6	6	11	2	141
Ayuntamientos	58	22	23	6	11	33
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	11	-	-	-	1	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	594	275	521	342	312	228
Empresas de Capital Público	85	5	43	42	5	54
Otras instituciones	24	2	1	15	-	6
TOTAL	2.643	375	827	417	1.495	721

Informantes	Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	
	>150 h formación	Sin 150 h formación
Gobierno Vasco	2	
Ayuntamientos	7	17
Diputaciones Forales	2	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1
Empresas de Capital Público	-	8
TOTAL	15	33

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. 2023

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	151	130	24	43	30	29
Emakunde	2	-	-	1	-	-
Diputaciones Forales	85	79	59	-	-	-
Ayuntamientos	37	32	31	11	10	9
Mancomunidades y Consorcio	2	1	-	1	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	434	416	359	25	23	24
Empresas de Capital Público	66	10	-	-	-	-
Otras instituciones	19	4	16	1	-	1
TOTAL	796	672	489	82	64	63

Tabla 39: Representación equilibrada órganos colegiados. 2023

Informantes	Nº de órganos colegiados directivos	
	Totales	Con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	115	40
Emakunde	1	-
Diputaciones Forales	205	202
Ayuntamientos	27	18
Mancomunidades y Consorcio	13	11
Organismos Autónomos y Entes Públicos	22	11
Empresas de Capital Público	9	2
Otras instituciones	3	2
TOTAL	395	286

3.- RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO EN LOS EJES DE INTERVENCIÓN

3.1. Actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres

Desciende un 5,9% el número de actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres

Se ha informado de un total de 701 actuaciones (44 menos que en 2022), es decir un descenso¹⁶ del 5,9%, respecto al ejercicio anterior (en parte también debido a una disminución del número de entidades participantes en la evaluación de 2023). Más del 69,0% del total de estas actuaciones han sido impulsadas por los ayuntamientos (37,3%) y los departamentos del Gobierno Vasco (31,7%).

Algo más de la mitad de estas actuaciones (53,5%) dan continuidad a las iniciativas puestas en marcha en 2022. En este ámbito destacan Emakunde, donde el 84,8% de las actuaciones informadas prosiguen iniciativas iniciadas en 2022, y otras instituciones (66,7%).

Gráfico 20: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2023



¹⁶ 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. 2023

Informantes	Continuidad del año anterior (2022)	
	Nº	% sobre total
Departamentos del Gobierno Vasco	138	36,8
Emakunde	39	10,4
Diputaciones Forales	47	12,5
Ayuntamientos	97	25,8
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	25	6,7
Organismos Autónomos/ Entes Públicos	17	4,5
Otras instituciones y entidades	12	3,2
TOTAL	375	100,0

3.2. Objetivos políticos de las intervenciones

Los principales objetivos siguen siendo el impulso de una cultura favorable a la igualdad y el empoderamiento y promoción de las mujeres

El VII Plan para la Igualdad de la CAE establece 3 ejes y en base a ello las actuaciones informadas por las entidades se ajustan en estos objetivos principales¹⁷:

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

Así, los objetivos que han perseguido las actuaciones informadas en 2023 se han centrado en:

- De forma notable, el **impulso de una cultura favorable hacia la igualdad en la sociedad** (28,9%) y el **empoderamiento y la promoción de las mujeres** (24,5%).
- El 21,6% en la **erradicación de la violencia contra las mujeres**.
- En menor medida, el 8,4% en la **mejora de la gobernanza** y el 4,8% en el **impulso de la corresponsabilidad**.

Gráfico 21: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2023



¹⁷ Señalar que no siempre es fácil asignar un único objetivo a una actuación y, por lo tanto, se solicita a las entidades que en la medida de lo posible identifiquen el objetivo principal de la misma.

A continuación, se presentan de una forma resumida los objetivos de las actuaciones realizadas por los poderes públicos de la CAE:

- **Departamentos del Gobierno Vasco:** como es habitual, disponen de una gran variedad de actuaciones debido a las diversas competencias de cada uno de los departamentos:
 - **Impulso de una cultura favorable en la sociedad:** servicios de atención, orientación y asesoramiento, subvenciones, sensibilización, congresos, formaciones, talleres, programas de apoyo, etc.
 - **Mejora de la gobernanza:** organización de seminarios, cursos, formaciones, convocatoria de becas, seguimiento de comisiones para incorporar la perspectiva de género, etc.
 - **Empoderamiento:** diferentes subvenciones para impulsar el emprendimiento de las mujeres, el talento, realización de estudios, inspecciones de trabajo (discriminación por razón de sexo, control de implementación de medidas de los planes para la igualdad, seguridad y salud de embarazadas y trabajadoras sensibles, acoso sexual y protocolos, etc.), fomento de la presencia de mujeres en deportes, etc.
 - **Erradicación de la violencia:** garantizar servicios específicos (programa GAKOA, ZEUK ESAN, SATEVI), asistencia jurídica gratuita, jornadas, adjudicación directa de viviendas, organización de formaciones, etc.
 - **Corresponsabilidad:** financiación de Haurreskolak, ayudas para la contratación de personas trabajadoras en el cuidado de hijos e hijas menores de 14 años, subvenciones (espacio Concilia, Zainlab a las tres diputaciones forales, actividades del tercer sector), concesiones de ayudas para elaborar diagnósticos y planes en materia de conciliación, etc.
- **Emakunde:** amplia variedad de tipos de actuaciones desde el desarrollo de programas (Gizonduz, Beldur Barik, Jabetuz) a subvenciones, becas, convenios de colaboración, organización de formaciones y jornadas, etc.
- **Diputaciones forales:** siguen ofreciendo una amplia variedad de subvenciones para municipios, asociaciones... con el objetivo de impulsar la igualdad, premios, organización de congresos, convenios de colaboración, campañas (8M y 25N), formaciones, etc.
- **Ayuntamientos/Mancomunidades/Cuadrillas:** escuelas de empoderamiento, Basqueskola, cursos/talleres sobre diferentes temas en materia de igualdad, club de lecturas feministas, campañas y actividades específicas para fechas relevantes (8M, 17M, 25N, etc.), otros.
- **Organismos autónomos y entes públicos:** desde sus ámbitos de actuación impulsan diferentes actividades, por ejemplo, la instalación de tótems morados, incorporar la igualdad en el ámbito de euskaltegis, cursos, campañas, 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:** elaboración de estudios específicos, analizar el decreto de la habitabilidad desde la perspectiva de género.
- **Otras instituciones:** documentales para visibilizar a las mujeres deportistas, programas sobre liderazgo, premios, actuaciones en días señalados, congresos etc.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 41: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2023

Informantes	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputac. Forales	Ayunt.	Mancom y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Erradicación de la violencia	32	10	15	73	9	4	-	5	148
Corresponsabilidad	15	2	4	10	1	1	-	-	33
Empoderamiento/ promoción de las mujeres	35	5	25	81	15	4	-	3	168
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	58	22	16	79	5	8	2	8	198
No se ajusta ninguno	38	4	6	13	9	8	-	2	80
Mejora gobernanza	41	2	9	1	3	2	-	-	58
TOTAL	219	45	75	257	42	27	2	18	685

3.3. Temática de las acciones de igualdad

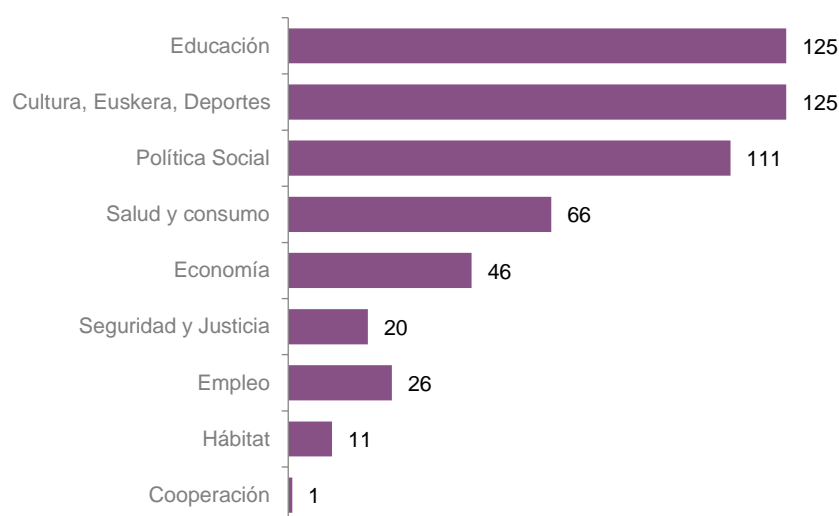
Casi la mitad de las actuaciones (47,1%) se han centrado en Educación y Cultura, Euskera y Deportes

Las temáticas más recurrentes siguen siendo las mismas que el año anterior: Educación (el 23,5% del total) y Cultura, Euskera y Deportes (el 23,5% del total). La Política Social también ha sido una temática destacada entre las entidades, el 20,9% de las actuaciones se ha centrado en esta materia.

Los ayuntamientos y el Gobierno Vasco son las entidades que han llevado a cabo el mayor número de actuaciones. Analizando las temáticas en las que se han centrado estas dos instituciones, podemos observar lo siguiente:

- Entre los ayuntamientos, las actuaciones más habituales han sido Educación (35,6%), Cultura, Euskera y Deportes (34,1%) y Política Social (22,9%).
- En cuanto al Gobierno Vasco, las temáticas más ofertadas han sido, Salud y Consumo (28,7%), Economía (16,6%) y Política Social (14,9%).

Gráfico 22: N° de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2023



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 42: N° de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2023

Temática de las actuaciones	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputac. Forales	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Educación	15	1	9	73	10	-	-	17	125
Cultura, Euskera, Deportes	22	7	11	70	7	7	-	1	125
Empleo	15	3	1	4	-	3	-	-	26
Economía	30	7	4	1	1	3	-	-	46
Salud y consumo	52	-	1	5	-	8	-	-	66
Hábitat	8	-	-	2	-	-	1	-	11
Política Social	27	9	9	47	17	2	-	-	111
Cooperación	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Seguridad y Justicia	12	4	1	2	1	-	-	-	20
TOTAL	181	31	36	205	36	23	1	18	531

3.4. Tipo de intervención

Las principales actuaciones siguen siendo de sensibilización, difusión y comunicación en materia de igualdad

La clasificación de las acciones de los poderes públicos en materia de igualdad diferencia 9 tipologías¹⁸ que permiten su análisis y evolución. La actuación más habitual, como sigue siendo habitual en los últimos años, ha sido la **sensibilización, difusión y comunicación** (24,0%). Casi la mitad de las iniciativas han sido impulsadas por los ayuntamientos (48,3%) y departamentos del Gobierno Vasco (23,0%). Esto se debe a que estas instituciones han informado de un número más elevado de actuaciones.

Sobre la tipología del resto de las actuaciones informadas cabe señalar:

- **Actuaciones económicas** suponen el 17,0% del total. La mayoría impulsadas por los ayuntamientos (44,5%), y también por el Gobierno Vasco (21,5%) y diputaciones forales (17,6%).
- El 12,5% de las actuaciones se han centrado en **impulsar formaciones dirigidas a la ciudadanía**, desarrolladas en mayor proporción por los ayuntamientos (68,9%).
- Las acciones de **información, conocimiento y análisis** abarcan el 12,0% del total, destacando las impulsadas por el Gobierno Vasco (35,4%) y los ayuntamientos (30,4%).
- Las actuaciones menos habituales siguen siendo la coordinación entre unidades, instituciones y organismos públicos (9,3%), intervenciones regulativas (8,4%), participación y consulta ciudadana (6,6%), creación y gestión de servicios y/o equipamientos (6,0%) y, por último, la formación a profesionales (4,2%).

¹⁸ 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.

Gráfico 23: N° de actuaciones según tipología de la intervención. 2023



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 43: N° de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2023

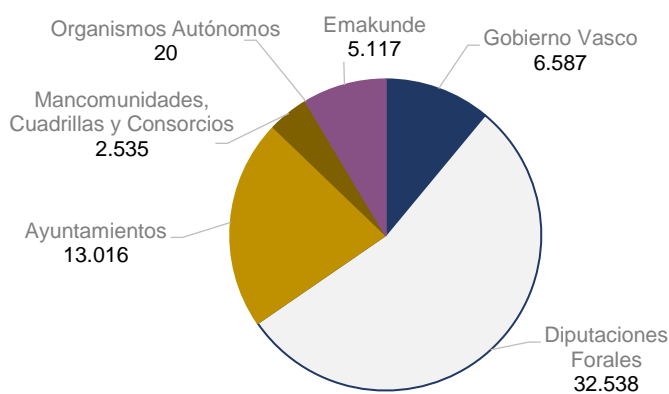
Informantes	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputac. Forales	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcio	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Intervención económica	49	17	40	101	13	7	-	-	227
Intervención regulativa	24	6	5	67	9	1	1	-	113
Formación ciudadanía	16	6	8	115	19	3	-	-	167
Formación profesionales SP	28	1	5	12	7	3	-	-	56
Sensibilización, difusión y comunicación	74	13	33	155	24	19	2	1	321
Información, conocimiento y análisis	57	13	12	49	22	7	-	1	161
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	30	3	3	42	3	-	-	-	81
Participación y consulta ciudadana	10	6	3	60	9	-	-	-	88
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	28	11	11	63	11	1	-	-	125

Formación

Aumenta la participación en formaciones dirigidas a la ciudadanía: más de 59.000 personas participantes

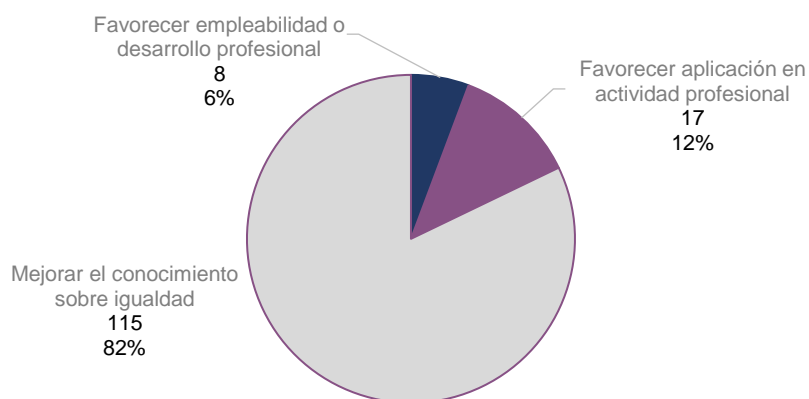
En total, 59.813 personas¹⁹ han participado en las **formaciones dirigidas a la ciudadanía**, esto supone un incremento del 31,1% respecto al año anterior. Como viene siendo habitual, la participación de las mujeres es notablemente superior (76,5%). En 2023 las diputaciones forales (54,4%) agrupan más de la mitad de las personas participantes en estas actuaciones.

Gráfico 24: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2023



El principal objetivo que persiguen estas formaciones ha sido mejorar el conocimiento de la ciudadanía en materia de igualdad (82,1%). En menor medida, el favorecer la aplicación en la actividad profesional (12,1%) y favorecer la empleabilidad o desarrollo profesional (5,7%). Solamente 4 de estas formaciones ha facilitado un certificado o acreditado haber realizado la formación.

Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2023

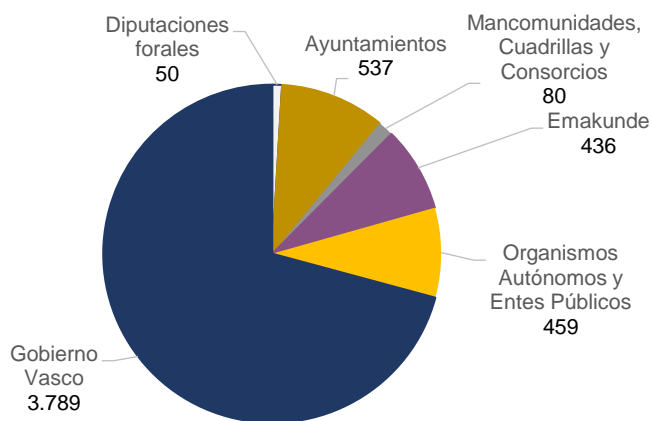


¹⁹ Concretamente se ha desagregado por sexo la participación de 52.482 personas (40.161 mujeres y 12.321 hombres).

Disminuye un 57,7% la participación en actividades de formación en igualdad para profesionales de servicios públicos

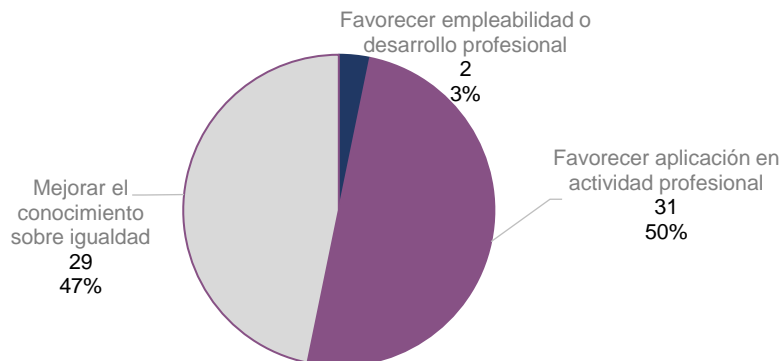
En 2023 ha disminuido el número de participantes en **acciones de formación en igualdad para profesionales de los servicios públicos** (profesorado, personal sanitario...). En total han sido 5.351 participantes (en 2022, 12.655 personas). En este tipo de actividades la participación de las mujeres también suele ser más habitual, el 77,1% frente al 22,9% de hombres²⁰. El 70,8% de la participación ha sido promovida por el Gobierno Vasco.

Gráfico 26: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2023



La mitad de las actuaciones se ha centrado en favorecer la aplicación en la actividad profesional y el 46,8% en mejorar el conocimiento sobre igualdad. Por último, solamente el 3,2% se han dirigido a favorecer la empleabilidad o el desarrollo profesional. El 19,3% de estas formaciones facilita certificados o acreditación tras la participación.

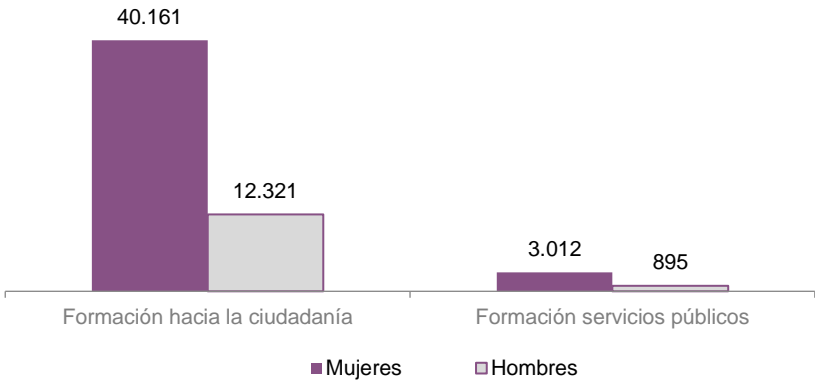
Gráfico 27: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2023



²⁰ Porcentajes calculados en base al total de la suma de mujeres y hombres informado (3.907), el resto no ha desglosado los datos.

Como ya se ha ido indicando, la participación de las mujeres en formaciones en materia de igualdad es mucho más elevada 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. 2023



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 44: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo de institución y sexo. 2023

Informantes	MUJERES	HOMBRES	TOTAL ²¹
Gobierno Vasco	230	55	6.587
Emakunde	2.529	2.588	5.117
Diputación Foral	27.090	4.419	32.538
Ayuntamientos	8.502	4.514	13.016
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1.797	738	2.535
Organismos Autónomos y Entes Públicos	13	7	20
TOTAL	40.161	12.321	59.813

Tabla 45: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo de institución. 2023

Informantes	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluye certificado/acreditación
Gobierno Vasco	7	5	1	-
Emakunde	5	3	-	2
Diputaciones Forales	2	1	1	-
Ayuntamientos	86	6	3	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	14	1	2	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	1	1	-
TOTAL	115	17	8	4

Tabla 46: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución y sexo. 2023

Informantes	MUJERES	HOMBRES	TOTAL ²²
Gobierno Vasco	1.754	591	3.789
Emakunde	394	42	436
Diputaciones Forales	39	11	50
Ayuntamientos	381	156	537
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	77	3	80
Organismos Autónomos y Entes Públicos	367	92	459
TOTAL	3.012	895	5.351

²¹ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

²² Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 47: N° de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución.
2023

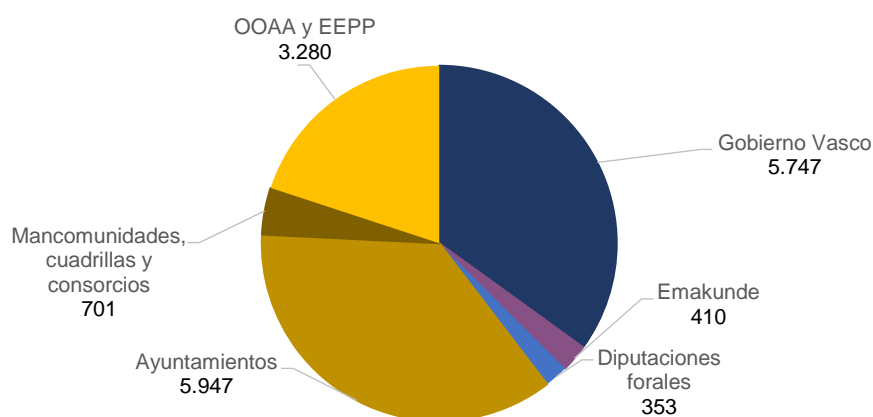
Informantes	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluye certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	10	18	1	9
Emakunde	-	-	-	1
Diputaciones Forales	3	3	1	-
Ayuntamientos	10	6	-	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	5	1	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	3	-	2
TOTAL	29	31	2	12

Sensibilización

Disminuye un 27,3% respecto al ejercicio anterior la participación en actividades de sensibilización, difusión y comunicación

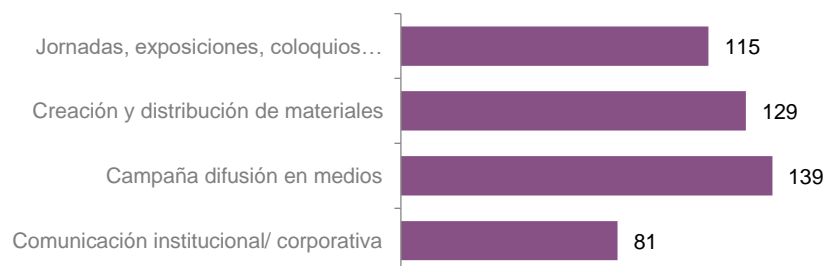
En 2023 vuelve a disminuir el número de participantes en estas acciones de sensibilización: concretamente han participado 16.338 personas (22.521 en 2022). La participación de mujeres en estas actuaciones de sensibilización ha sido más elevada (72,6%²³). Como en años anteriores, las entidades que promueven gran parte de esta participación son los ayuntamientos (36,3%) y el Gobierno Vasco (35,1%).

Gráfico 29: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2023



En total se han desarrollado 464 actuaciones por medio de las cuales las instituciones impulsan la sensibilización entre la ciudadanía. La mayoría de ellas son campañas de difusión en medios de comunicación (29,9%), creación y distribución de materiales (27,8%) y organización de jornadas, exposiciones y coloquios (24,8%).

Gráfico 30: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2023



²³ 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: N° de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución y sexo. 2023

Informantes	MUJERES	HOMBRES	TOTAL ²⁴
Gobierno Vasco	823	332	5.747
Emakunde	387	23	410
Diputaciones Forales	236	7	353
Ayuntamientos	4.047	1.300	5.947
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	545	156	631
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2.048	1.232	3.280
TOTAL	8.086	3.050	16.368

Tabla 49: N° de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2023

Informantes	Jornadas, exposiciones, coloquios...	Creación y distribución de materiales	Campaña difusión en medios	Comunicación institucional/ corporativa	Total por entidad
Gobierno Vasco	23	17	11	20	71
Emakunde	5	5	4	8	22
Diputaciones Forales	20	10	13	5	48
Ayuntamientos	50	85	95	36	266
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	12	5	10	3	30
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	6	4	8	22
Empresas de Capital Público	-	-	1	1	2
Otras instituciones	1	1	1	-	3
TOTAL	115	129	139	81	464

²⁴ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Información, conocimiento y análisis

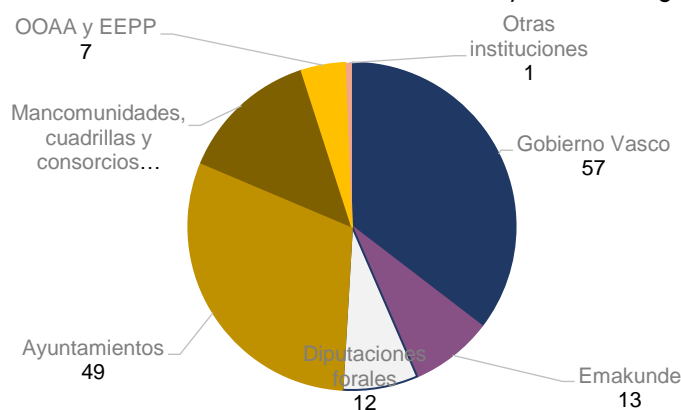
En 2023 se han realizado 161 actuaciones de información, conocimiento y análisis sobre las desigualdades de mujeres y hombres

Una sociedad que sufre tantos cambios debe tener en cuenta permanentemente la evolución de los diferentes factores que eso implica y, por lo tanto, el diseño de las políticas de igualdad debe basarse en un conocimiento actualizado que tenga en consideración estos cambios. Con este objetivo, los poderes públicos de la CAE han llevado a cabo 161 actuaciones, un 27,8% más que en el año precedente.

El 35,4% de estas intervenciones se han promovido desde los diferentes departamentos del Gobierno Vasco y el 30,4% por los ayuntamientos. En menor medida, el 13,7% desde las mancomunidades y cuadrillas.

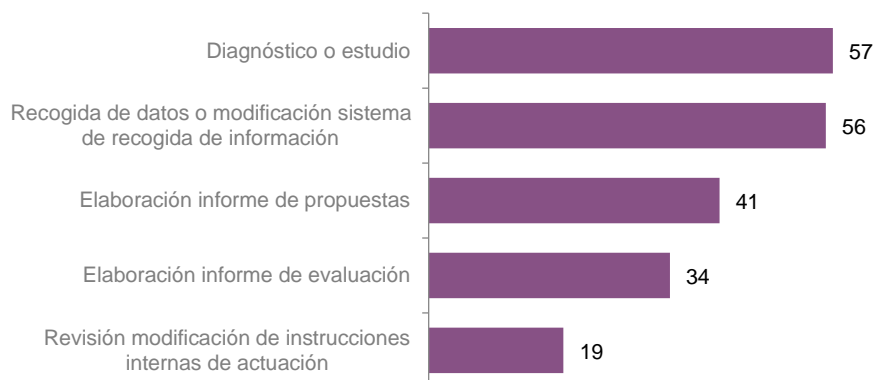
Gráfico 31: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones.

2023



Las actuaciones de información, conocimiento y análisis son diversas. La mayoría de ellas se centran en la elaboración de diagnósticos o estudios (27,5%), la recogida de datos o modificación del sistema de recogida de información (27,0%) e informes con propuestas para mejorar las estrategias y políticas de igualdad (19,8%).

Gráfico 32: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2023.



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 50: N° de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2023

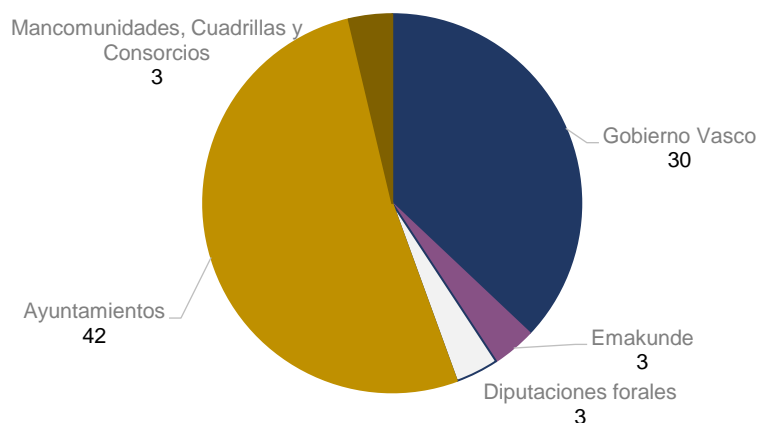
Informantes	Recogida de datos o modificación sistema recogida de información	Diagnóstico o estudio	Elaboración informe de propuestas	Revisión/ modificación instrucciones internas de actuación	Elaboración informe de evaluación	Total por entidad
Gobierno Vasco	6	20	5	5	13	49
Emakunde	4	3	6	-	5	18
Diputaciones Forales	6	4	7	4	3	24
Ayuntamientos	25	15	12	3	11	66
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	10	11	9	6	2	38
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	4	2	1	-	11
Otras instituciones	1	-	-	-	-	1
TOTAL	56	57	41	19	34	207

3.5. Creación y gestión de servicios y equipamientos

Aumentan un 30,6% las actuaciones para crear y gestionar recursos, servicios y equipamientos

Se ha informado de 81 actuaciones para la creación y gestión de servicios y equipamientos tendentes a impulsar la igualdad en la CAE, lo que supone un aumento del 30,6% respecto al ejercicio anterior (62). Más de la mitad de estos servicios y equipamientos han sido impulsados por los ayuntamientos (51,8%) y, en menor medida, por los departamentos del Gobierno Vasco (37,0%).

Gráfico 33: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2023

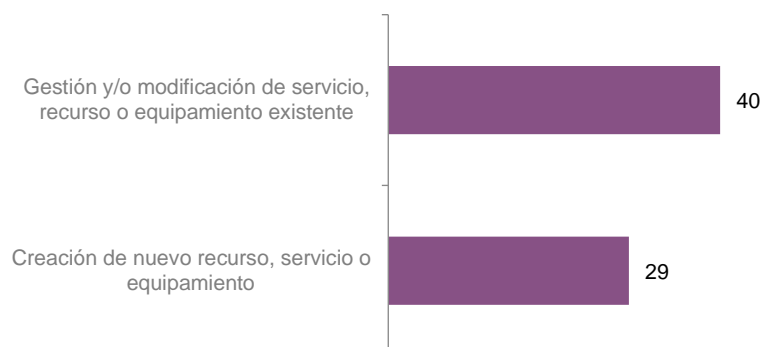


Los objetivos que persiguen estos servicios o equipamientos son heterogéneos. Este año, el principal fin se ha centrado en facilitar información, documentación y asesoramiento en materia de cuidados (35,3%) y apoyar el empoderamiento de las mujeres (31,3%). En menor grado, la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres y de sus hijas e hijos (20,2%) y los servicios y/o equipamientos de corresponsabilidad social de los cuidados (13,1%).

En 2023 se ha informado de la creación de 29 nuevos recursos, servicios o equipamientos, la mayoría por parte de los ayuntamientos (19, el 65,5%). A su vez, 40 actuaciones se han enfocado en la gestión y/o modificación de los recursos ya existentes (21 pertenecen a los departamentos del Gobierno Vasco y otros 14 a los ayuntamientos)²⁵.

²⁵ El resto de estos recursos pertenecen a: 9 de Gobierno Vasco y 1 de Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios.

Gráfico 34: N° total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2023



Del total de servicios analizados, 51 de ellos cuentan con personal especializado en materia de igualdad, especialmente aquellos gestionados por los ayuntamientos (32) y Gobierno Vasco (13). A su vez, 25 de estos servicios han realizado un diagnóstico para identificar las diferencias y necesidades de mujeres y hombres.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 51: N° y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2023

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	21	9	4	13	47
Emakunde	2	-	-	1	3
Diputaciones Forales	3	-	2	3	8
Ayuntamientos	14	19	18	32	83
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	1	1	2	4
TOTAL	40	29	25	51	145

Tabla 52: Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2023

Informantes	Información, documentación, asesoramiento	Apoyo al empoderamiento	Corresponsabilidad social de cuidados	Atención a víctimas de violencia (e hijas/os)	Total por institución
Gobierno Vasco	2	8	5	5	20
Emakunde	2	1	1	-	4
Diputaciones Forales	3	-	-	1	4
Ayuntamientos	25	21	7	13	66
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	1	-	1	5
TOTAL	35	31	13	20	99

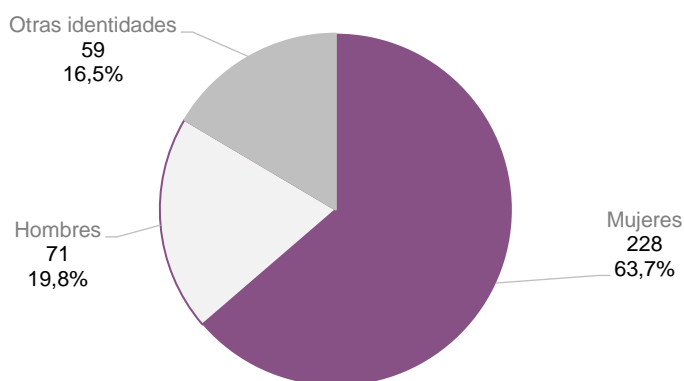
3.6. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad

Las mujeres y las personas jóvenes, principales destinatarias de las actuaciones impulsadas por los poderes públicos

Gran parte de las actuaciones identificadas por los poderes públicos vascos han estado dirigidas a las mujeres (63,7%) y el 19,8% a los hombres (porcentajes similares al ejercicio anterior).

Las actuaciones dirigidas a personas de otras identidades han aumentado ligeramente respecto a 2022 (del 13,0% al 16,5%).

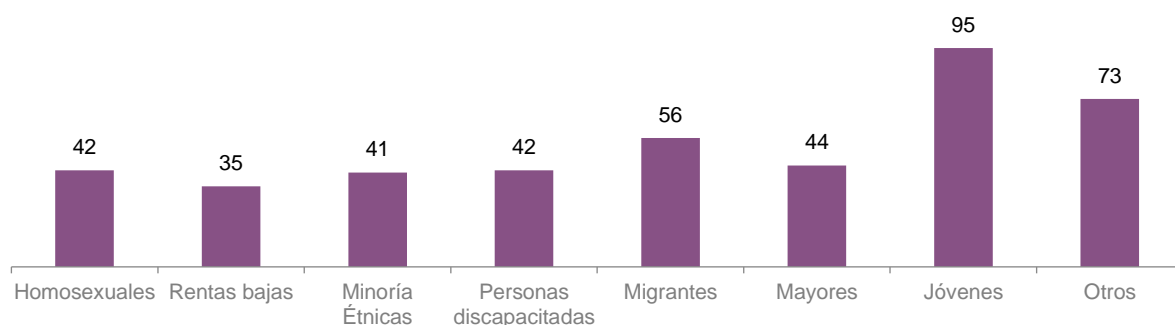
Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2023



Son diversos los ámbitos destinatarios de las actuaciones que impulsan los poderes públicos de la CAE. En 2023, destaca el ámbito civil (24,3%), seguido de las administraciones públicas (23,5%) y el ámbito personal o familiar (20,7%). Una proporción significativa de las actuaciones (20,9%) se ha dirigido a otros ámbitos.

Un desglose más detallado de los colectivos a los que se dirigen estas actuaciones permite identificar que el 22,2% se centra en las personas jóvenes, seguido de "otros colectivos" (LGTBI, personas con problemas de salud o adicciones, prostitución, mujeres víctimas de violencia de género, etc.) que suponen el 17,0% del total de las actuaciones. En menor medida se han enfocado en migrantes (13,1%) y personas mayores (10,3%).

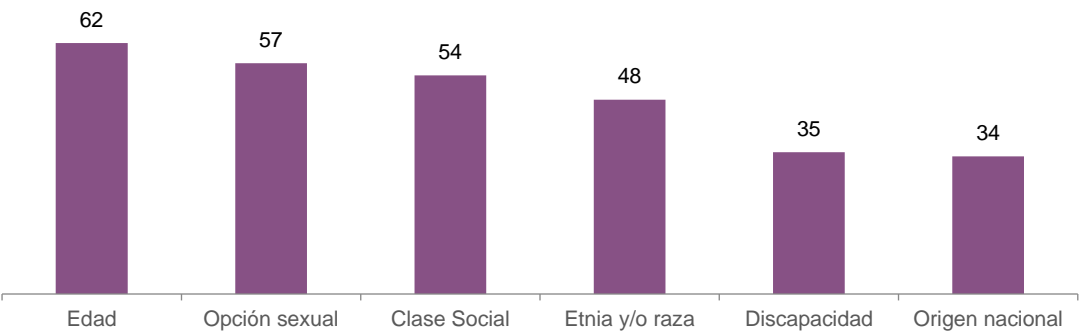
Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2023



Mediante estas intervenciones las administraciones públicas pretenden reducir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, aunque también abordan perspectivas más interseccionales como la edad, clase social, discapacidad, opciones sexuales, etnia o raza, etc. Así, aproximadamente el 59,8% 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 parte de los ayuntamientos.

Gráfico 37: N° de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2023.



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 53: N° de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2023

Informantes	Ámbito mercantil	Ámbito personal o familiar	Ámbito civil	Administraciones	Otros ámbitos	Total institución
Gobierno Vasco	25	24	35	59	67	210
Emakunde	11	6	26	16	5	64
Diputaciones Forales	4	2	16	14	3	39
Ayuntamientos	12	66	42	15	23	158
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	9	9	14	2	35
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	3	1	7	11	25
TOTAL	56	110	129	125	111	531

Tabla 54: N° de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2023

Informantes	Mujeres	Hombres	Otras identidades	Total institución
Gobierno Vasco	48	2	3	53
Emakunde	18	6	1	25
Diputaciones Forales	20	4	-	24
Ayuntamientos	116	53	51	220
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	19	6	4	29
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	-	-	6
Otras instituciones y entidades	1	-	-	1
TOTAL	228	71	59	358

Tabla 55: N° de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2023

Informantes	Minorías étnicas	Migrantes	Pers. con discap	Jóvenes	Mayores	Rentas Bajas	Pers Homosex	Otros	Total institución
Gobierno Vasco	4	11	3	12	2	4	2	47	85
Emakunde	4	5	5	8	6	2	3	5	38
Diputaciones Forales	4	5	3	11	4	-	3	1	31
Ayuntamientos	26	30	28	55	29	26	31	15	240
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	4	3	8	3	3	3	2	29
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	1	-	1	-	-	-	2	4
Otras instituciones y entidades	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL	41	56	42	95	44	35	42	73	428

Tabla 56: N° de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres–, por tipo de institución. 2023

Informantes	Edad	Clase social	Opción sexual	Discapacidad	Etnia o raza	Origen nacional	Total institución
Gobierno Vasco	5	6	7	3	10	3	34
Emakunde	8	6	7	6	6	5	38
Diputaciones Forales	5	-	1	1	3	2	12
Ayuntamientos	31	35	35	21	23	18	163
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	11	5	6	3	4	4	33
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1	1	1	2	2	9
Otras instituciones y entidades	-	1	-	-	-	-	-
TOTAL	62	54	57	35	48	34	289

3.7. Uso de medidas de adaptación en las acciones

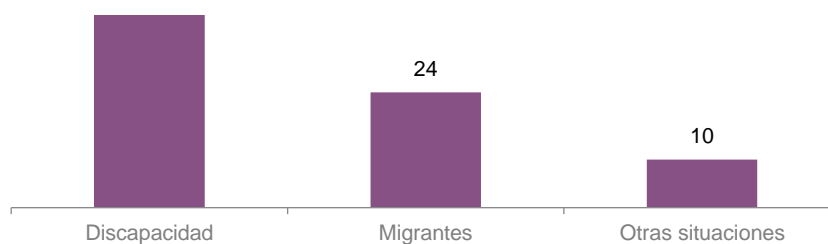
Son escasas las actuaciones que incorporan medidas de adaptación para colectivos que lo precisen

La incorporación de medidas destinadas a facilitar la participación de las personas que así lo necesiten como, por ejemplo, el sistema de traducción para personas sordas, la accesibilidad física y comunicativa, servicios de traducción a otros idiomas, etc. sigue siendo limitada entre las instituciones participantes.

Se ha informado de un total de 104 intervenciones (14,8% del total) que incorporan medidas de este tipo, cifra ligeramente superior a la del ejercicio anterior donde se informó de 81 intervenciones en esta materia.

Los ayuntamientos son las instituciones que incorporan especialmente estas medidas y, en menor medida, Gobierno Vasco, diputaciones forales, Emakunde y mancomunidades y cuadrillas.

Gráfico 38: N° de acciones con medidas de adaptación. 2023



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 57: N° de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2023

Informantes	Adecuación a personas con discapacidad	Adecuación a personas migrantes	Adecuación a otros colectivos	Total institución
Gobierno Vasco	5	6	3	14
Emakunde	8	2	2	12
Diputaciones Forales	6	4	3	13
Ayuntamientos	41	10	2	53
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	9	1	-	10
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	1	-	2
TOTAL	70	24	10	104

3.8. Coste de las intervenciones

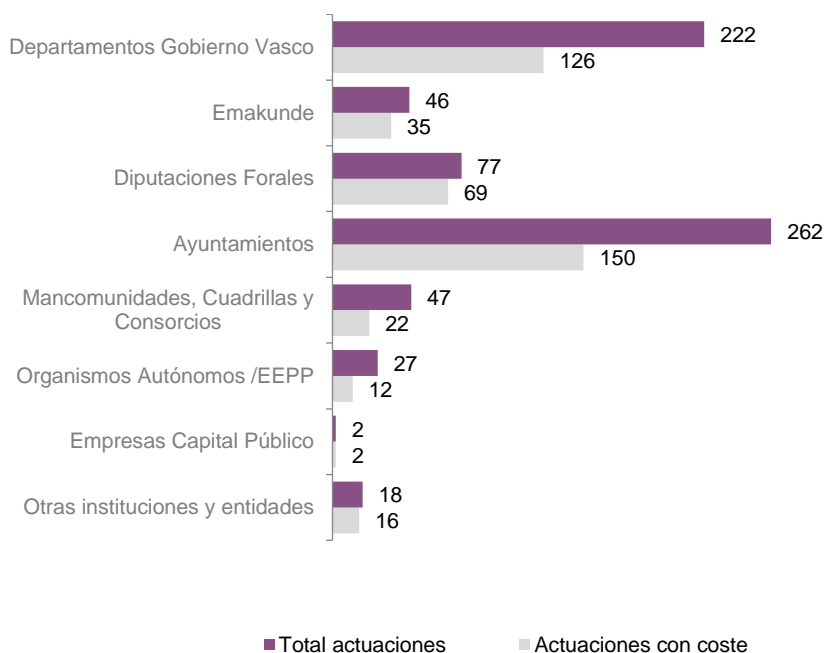
Aumenta un 14,2% el presupuesto para impulsar la igualdad. Más de la mitad del presupuesto total se dedica a impulsar la corresponsabilidad, 89 millones

En 2023 el coste de las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad ha ascendido a 143.160.602 euros. Esto supone un incremento del 14,2% respecto al año anterior (125.264.600 euros). Cabe señalar que en los últimos años la cuantía de estos presupuestos muestra una tendencia ascendente. Gran parte de este coste total corresponde a los departamentos del Gobierno Vasco (92,3% del total). Los objetivos y los costes que persiguen estas actuaciones son diversos tal y como se observa en el análisis realizado:

- Los poderes públicos han destinado 89 millones de euros a impulsar la **corresponsabilidad de los cuidados**, cifra que supone el 62,2% del total. Prácticamente la totalidad de este coste pertenece a los departamentos del Gobierno Vasco, específicamente al Departamento de Educación. En el caso de los organismos autónomos se han destinado 243.965€ y las diputaciones 145.000€.
- **Las actuaciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres** han contado con 32,8 millones de euros. El presupuesto que destinan a este objetivo los departamentos del Gobierno Vasco ha aumentado significativamente de los 5,7 millones de 2022 a 30,7 millones en este ejercicio. Asimismo, tanto los ayuntamientos (748.387€), diputaciones forales (705.450€) y Emakunde (621.126€) han destinado una cantidad significativa para ello. Se ha identificado una gran variedad de actuaciones en este ámbito: asistencia jurídica y psicológica, ayudas económicas, actuaciones de sensibilización, formación, etc.
- El coste de las actuaciones dirigidas a impulsar un **cambio de valores en la sociedad** ha sido de 6,2 millones. Todas las instituciones han destinado alguna cantidad de sus presupuestos a alcanzar este fin. Como ya es habitual, tienen una presencia significativa los departamentos del Gobierno Vasco (3,3 millones de euros), Emakunde (cerca de 1,3 millones) y las diputaciones forales (algo más de 1 millón).
- **El empoderamiento y la promoción de las mujeres** ha contado con 4,5 millones de euros. Las diputaciones forales (2,2 millones), Gobierno Vasco (1,3 millones), ayuntamientos (algo más de medio millón) y otras instituciones (más de 300 mil €) han sido las instituciones que han realizado el esfuerzo económico más significativo para acercarse a este objetivo.
- Por último, las actuaciones para **mejorar la gobernanza** han tenido un coste de 1,3 millones y se han impulsado sobre todo desde los departamentos del Gobierno Vasco (521.283€), Emakunde (500.000€), y diputaciones forales (309.078€) y, en menor medida, ayuntamientos y organismos autónomos.

Del total de las actuaciones informadas en 2023 (701), el 61,3% ha tenido coste, proporción ligeramente superior a la del año anterior (58,4%). Cabe señalar que las actuaciones sin coste se deben a que es el propio personal quien las impulsa.

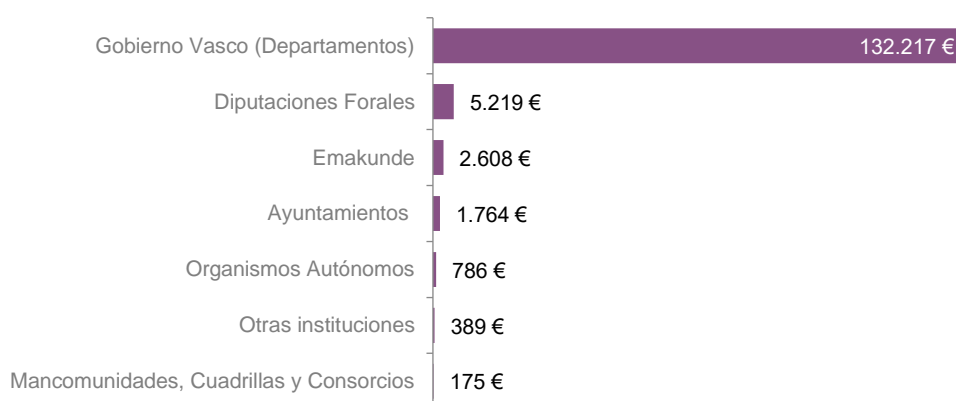
Gráfico 39: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2023



A continuación se resumen las características de las intervenciones con coste:

- El coste de las 126 actuaciones impulsadas por el Gobierno Vasco (56,8% del total) asciende a 132,6 millones.
- Del total de actuaciones informadas por las diputaciones forales, el 89,6% ha tenido un coste de 5,2 millones de euros.
- El 76,1% de las actuaciones de Emakunde alcanza los 2,6 millones.
- En los ayuntamientos, el 57,2% de las actuaciones ha contado con un coste de 1,7 millones.
- En cuanto a los organismos autónomos, el 44,4% de las actuaciones ha contado con un monto de 786.504€.
- El 88,9% de las actuaciones de otras instituciones presenta un coste total de 389.050€.
- El 46,8% del total de las actuaciones de las mancomunidades y cuadrillas ha tenido un coste (175.347€).

Gráfico 40: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución (en miles). 2023



INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Tabla 58: Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2023

Informantes	Total
Gobierno Vasco	126
Emakunde	35
Diputaciones Forales	69
Ayuntamientos	150
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	22
Organismos Autónomos/Entes Públicos	12
Empresas de Capital Público	-
Otras instituciones	16
TOTAL	430

Tabla 59: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2023

Informantes	Total	Porcentaje
Gobierno Vasco	132.217.197	92,4
Emakunde	2.608.000	1,8
Diputaciones Forales	5.219.615	3,6
Ayuntamientos	1.764.889	1,2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	175.347	0,1
Organismos Autónomos/Entes Públicos	786.504	0,5
Otras instituciones	389.050	0,3
TOTAL	143.160.602	100,0

Tabla 60: Coste de las actuaciones clasificadas por objetivo de la intervención y tipo de institución. 2023

Informantes	OBJETIVOS					
	Erradicación de la violencia	Correspons.	Empoderamiento promoción	Cultura favorable en igualdad	Mejora de la gobernanza	Ninguno
Gobierno Vasco	30.701.007	88.596.727	1.347.942	3.364.901	521.283	7.677.337
Emakunde	621.126	27.138	45.340	1.324.652	500.000	84.944
Diputaciones Forales	705.450	145.000	2.224.061	1.047.530	309.078	684.956
Ayuntamientos	748.387	24.455	555.180	367.195	13.310	47.362
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	38.331	20.000	77.187	38.329	-	-
Organismos Autónomos/Entes Públicos	-	243.965	-	61.081	2.259	479.199
Otras instituciones	21.000	-	322.000	28.750	-	17.300
TOTAL	32.835.301	89.057.285	4.571.710	6.232.438	1.345.930	8.991.098

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