

enero de 2013



Eusko Jaurlaritzako érakunde autonómica
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

SEGUIMIENTO DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL V PLAN PARA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE. AÑOS 2010-2011

ÍNDICE

0.	PRESENTACIÓN.....	5
1.	ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA INTERPRETAR LOS RESULTADOS.....	6
2.	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	8
2.1.	RESULTADOS EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD.....	8
2.1.1.	INCREMENTAR EL NÚMERO DE PLANES DE IGUALDAD REALIZADOS EN ADMINISTRACIONES DE ÁMBITO MUNICIPAL Y EN EMPRESAS PARTICIPADAS MAYORITARIAMENTE CON CAPITAL PÚBLICO (G1)	8
2.1.2.	INCREMENTAR EL NÚMERO DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD (G2).....	12
2.1.3.	INCREMENTAR EL NÚMERO DE ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN (G3)	16
2.1.4.	INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS QUE INTEGRAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	18
2.1.5.	INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE ACCIONES FORMATIVAS DE LAS ADMINISTRACIONES QUE INCORPOREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL NÚMERO E INTENSIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD, DIVERSIFICANDO LOS COLECTIVOS FORMADOS (G5).....	20
2.1.6.	INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE PROCESOS SELECTIVOS PARA EL ACCESO O PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO QUE INCORPOREN CONTENIDOS RELATIVOS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y/O REQUIERAN FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD (G6).....	23
2.1.7.	INCREMENTAR EL NÚMERO DE NORMAS QUE INCORPORAN UNA EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO Y DE NORMAS QUE INCLUYEN MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD (G8).....	25
2.1.8.	INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE NORMAS Y PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS EN LOS QUE SE HAYA INTEGRADO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL NÚMERO DE ADMINISTRACIONES CON PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS PARA LA IGUALDAD (G9)	27
2.1.9.	INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES QUE INCORPORAN EN SUS PROCESOS DE DISEÑO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, CONSIDERANDO ESPECIALMENTE LOS COLECTIVOS CON NECESIDADES ESPECIALES Y EN RIESGO DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE (G10).....	29
2.1.10.	INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS QUE INCLUYEN MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (G11).....	31
2.1.11.	INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE JURADOS Y TRIBUNALES EN LOS QUE EXISTA UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES (G12).....	33
2.1.12.	INCREMENTAR EL NÚMERO DE ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN PARA LA IGUALDAD, ASÍ COMO INCREMENTAR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS Y PROCESOS CONSULTIVOS Y PARTICIPATIVOS (G13).....	35
2.2.	RESULTADOS EN EL ÁREA DE LAS INTERVENCIONES.....	37
2.2.1.	OBJETIVOS POLÍTICOS DE LAS INTERVENCIONES	39
2.2.2.	ÁMBITOS (POBLACIÓN).....	41
2.2.3.	TEMÁTICA	43
2.2.4.	TIPO DE INTERVENCIÓN	45
2.2.5.	FORMACIÓN.....	47
2.2.6.	SENSIBILIZACIÓN.....	50
2.2.7.	INFORMACIÓN, CONOCIMIENTO Y ANÁLISIS.....	52
2.2.8.	CREACIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS Y EQUIPAMIENTOS	54
2.2.9.	INCIDENCIA DE OTRAS VARIABLES RELACIONADAS CON LA POBLACIÓN EN LAS ACTUACIONES DE IGUALDAD.....	55
2.2.10.	COSTE DE LAS INTERVENCIONES.....	59
3.	A MODO DE CONCLUSIONES.....	61

Equipo técnico:

Ikertalde
IKERTALDE, Grupo consultor S.A.



Índice de Tablas

<i>Tabla 1.</i> Número de personas participantes en la recogida de información. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.....	7
<i>Tabla 2.</i> Número de instituciones participantes. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.....	7
<i>Tabla 3.</i> Existencia de un Plan de Igualdad vigente	9
<i>Tabla 4.</i> Caracterización de la elaboración de los planes de igualdad, por tipo de institución.....	10
<i>Tabla 5.</i> Existencia de un Plan de igualdad interno	11
<i>Tabla 6.</i> Existencia de una Unidad Administrativa para la Igualdad.....	12
<i>Tabla 7.</i> Personas trabajando en las Unidades Administrativas para la Igualdad (y nº de instituciones que proporcionan información).....	13
<i>Tabla 8.</i> Algunas actividades desarrolladas por el personal que trabaja en el ámbito de la igualdad.....	15
<i>Tabla 9.</i> Nº de instituciones con estructuras de coordinación y caracterización de las mismas, por tipo de institución y año	16
<i>Tabla 10.</i> Estadísticas y estudios desde la perspectiva de la igualdad.....	19
<i>Tabla 11.</i> Formación General 2011 (IVAP).....	21
<i>Tabla 12.</i> Formación específica igualdad (IVAP).....	21
<i>Tabla 13.</i> Formación General 2011 (No IVAP)	21
<i>Tabla 14.</i> Formación específica igualdad (No IVAP)	22
<i>Tabla 15.</i> Procesos selectivos.....	24
<i>Tabla 16.</i> Normas con evaluación previa de impacto	26
<i>Tabla 17.</i> Presupuestos de igualdad identificados, por año y tipo de institución (y nº de entidades que informan en cada caso)	28
<i>Tabla 18.</i> Desglose de los presupuestos identificados (y nº de instituciones que proporcionan información en cada caso)	29
<i>Tabla 19.</i> Planes sectoriales y transversales con perspectiva de género.....	30
<i>Tabla 20.</i> Criterios de igualdad en la contratación, subvenciones y convenios de las administraciones vascas	32
<i>Tabla 21.</i> Representación equilibrada en jurados, tribunales, órganos colegiados y órganos participativos-consultivos.....	33
<i>Tabla 22.</i> Órganos de participación ciudadana e igualdad	36
<i>Tabla 23.</i> Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución y año	37
<i>Tabla 24.</i> Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por año y tipo de institución	38
<i>Tabla 25.</i> Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político, por año y tipo de institución.....	39
<i>Tabla 26.</i> Nº de actuaciones que se inscriben en un determinado ámbito, por año y tipo de institución	41
<i>Tabla 27.</i> Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por año y tipo de institución	43
<i>Tabla 28.</i> Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada, por año y tipo de institución	45
<i>Tabla 29.</i> Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por año y tipo institución	47
<i>Tabla 30.</i> Nº de actuaciones de formación dirigidas a objetivos concretos, por tipo institución.....	49
<i>Tabla 31.</i> Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por año y tipo institución.....	50
<i>Tabla 32.</i> Nº de actuaciones de sensibilización dirigidas a objetivos concretos, por año y tipo institución.....	51
<i>Tabla 33.</i> Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por año y tipo de institución	52
<i>Tabla 34.</i> Nº de creación y gestión de servicios y equipamientos por tipo de actividad, por año y tipo de institución.....	54
<i>Tabla 35.</i> Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transexuales de forma específica, por año y tipo de institución.....	55
<i>Tabla 36.</i> Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por año y tipo de institución.....	56
<i>Tabla 37.</i> Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad, por año y tipo de institución	57
<i>Tabla 38.</i> Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por año y tipo de institución	57
<i>Tabla 39.</i> Coste de las actuaciones informadas, por año y tipo de institución.....	59

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	Distribución porcentual entre instituciones/entidades del total de actuaciones dirigidas a la administración (2011)	37
Gráfico 2.	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político, por año	40
Gráfico 3.	Nº de actuaciones que se inscriben en un determinado ámbito, por año.....	42
Gráfico 4.	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por año.....	44
Gráfico 5.	Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada, por año.....	46
Gráfico 6.	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por año y tipo institución	48
Gráfico 7.	Nº de actuaciones de formación dirigidas a objetivos concretos.....	49
Gráfico 8.	Nº de actuaciones de sensibilización dirigidas a objetivos concretos, por año y tipo institución.....	51
Gráfico 9.	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por año	53
Gráfico 10.	Nº de creación y gestión de servicios y equipamientos por tipo de actividad, por año y tipo de institución.....	54
Gráfico 11.	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución y año (2010-2011).....	60
Gráfico 12.	Distribución del coste de las actuaciones, excluyendo las principales partidas de Educación, por año y tipo de institución	60

0. PRESENTACIÓN

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE señala que se elaborará un documento de evaluación relativo a la actuación desarrollada por parte de los Poderes Públicos Vascos en cada ejercicio. Este documento se encuadra en el dispositivo de seguimiento y evaluación del V Plan, y da respuesta a este requerimiento, presentando los principales resultados del seguimiento realizado a las actuaciones desarrolladas en 2010 y 2011 por los Poderes Públicos Vascos.

La estructuración de los resultados que se presenta sigue las pautas definidas en el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, con una primera área destinada a Gobernanza, es decir, a analizar cómo están cumpliendo las instituciones los requisitos básicos establecidos por la Ley 4/2005, para la igualdad de Mujeres y Hombres, en relación con la integración de la perspectiva de género en su propio funcionamiento y organización; y un segundo apartado en el que se recogen las intervenciones desarrolladas para lograr los objetivos definidos en el Plan en relación con el empoderamiento de las mujeres y el cambio de valores; el desarrollo de una organización social corresponsable y la lucha frente a la violencia contra las mujeres.

Esta estructuración del informe responde igualmente a una operativa de recogida de información también diferenciada, a través de un cuestionario de gobernanza (un cuestionario cumplimentado por cada institución/entidad) y un cuestionario de actuaciones (las instituciones cumplimentan tantos cuestionarios como intervenciones han desarrollado en cada año).

En el apartado final del informe se incluye una síntesis que destaca algunos de los principales resultados obtenidos en este proceso, junto con las valoraciones sobre los principales logros y puntos críticos de las políticas de la igualdad en la CAE, realizadas desde la perspectiva de quienes desarrollan estas políticas en los diferentes niveles de las administraciones vascas¹.

¹ En torno a 30 técnicas de igualdad de ayuntamientos, diputaciones forales y departamentos del Gobierno Vasco han participado en 2012 en 3 Grupos de Evaluación Participativa, en los que han valorado, desde su experiencia, algunas cuestiones básicas sobre las políticas de igualdad.

1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA INTERPRETAR LOS RESULTADOS

El seguimiento del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha supuesto la introducción de algunas variaciones notables respecto a ejercicios anteriores. Algunas, derivan de los cambios en el propio Plan, particularmente de la profundización de la vertiente de descentralización de las actuaciones y la definición de objetivos estratégicos, sin especificar medidas concretas, que lleva a definir una operativa de recogida de información de las intervenciones más abierta.

El otro cambio notable es la introducción de un aplicativo on line para recoger la información de las intervenciones de los poderes públicos vascos en el ámbito de la igualdad. De forma sintética, cabe señalar algunos aspectos más característicos de esta nueva forma de recoger y analizar la información en materia de igualdad de mujeres y hombres:

Un mayor nivel de participación

- la recogida on line de las actuaciones de los diferentes agentes implicados en el desarrollo del V Plan ha permitido incrementar el número de entidades participantes, así como el número de personas que han colaborado dentro de las instituciones. Así , se han inscrito 191 personas que han aportado información de 120 instituciones en 2010; y 207 de 126 instituciones en 2011.

Un incremento en la diversidad de instituciones informantes y de personas en las mismas

- En particular, el aumento de la diversidad proviene de organismos autónomos y empresas de capital público, que van incorporándose al proceso. En cuanto al número de personas, 191 en 2010 suponen una media de 1,59 por entidad; elevándose ligeramente a 1,64 en 2011 (207 de 126 entidades).

Algunas dificultades operativas de puesta en marcha

- particularmente en relación con las actuaciones referidas al año 2010, y la inclusión de información diferente, que ha requerido un cierto proceso de ajuste para ir precisando los contenidos.

Para facilitar la interpretación de los resultados, conviene asimismo tener en cuenta algunas cuestiones:

- De los 116 municipios diferentes que han participado en los dos años de análisis, 57 lo han hecho los dos años consecutivos, pero 29 han informado en 2010 y 30 lo ha hecho únicamente en 2011 (debe tenerse en cuenta que en 2011 se producen unas elecciones en el ámbito municipal y foral que afectan a varios ayuntamientos).

- También en 2011 se registra una mayor incorporación de organismos autónomos y otras instituciones, por lo que la variación de los resultados en los dos años de análisis debe encuadrarse en este cambio o aumento de informantes.
- En algunos casos, las instituciones se encuentran con problemas a la hora de facilitar información que deben recoger de otras áreas o departamentos, particularmente en organizaciones complejas, por lo que en ocasiones la información presentada no está completa.

Los siguientes cuadros recogen las cifras básicas de participación de las instituciones y entidades responsables del desarrollo del V Plan.

Tabla 1. Número de personas participantes en la recogida de información. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

Altas definitivas en el aplicativo	Año 2010	Año 2011
	191	16 nuevas incorporaciones

Tabla 2. Número de instituciones participantes. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

	Proporcionan información	
	Año 2010	Año 2011
Departamentos Gobierno Vasco	11	11
Diputaciones Forales	3	3
Ayuntamientos y Mancomunidades	91	92
Otras Instituciones y Entidades		
Organismos Autónomos, Empresas públicas y Otras instituciones y entidades	15	20
TOTAL	120	126

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Los resultados de las cuestiones relativas a gobernanza se han agrupado en torno a los objetivos que el propio V Plan señala en este campo (identificándolos del mismo modo que en el Plan), mientras que en el caso de las actuaciones la información se ha estructurado a partir de los contenidos del cuestionario utilizado (objetivos, tipo de intervención...).

Se ha buscado la comparabilidad de los resultados con informaciones de otros años, con el fin de establecer la evolución de las diferentes variables, utilizándose los datos más recientes disponibles.

2.1. RESULTADOS EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD

El V Plan para la Igualdad incluye y desarrolla medidas legislativas mediante las que pretende *impulsar y reforzar un proceso de integración de la perspectiva de género en la actuación general de las administraciones públicas vascas*.

Se presentan a continuación los resultados registrados en cada una de esas medidas, tratando de acercarse a los indicadores que señala el propio Plan, y atendiendo a la información obtenida en el proceso de seguimiento de las actuaciones de 2010 y 2011, contrastándola cuando es posible con la información previa recogida en el diagnóstico sobre el que se basa el Plan u otras fuentes.

2.1.1. Incrementar el número de planes de igualdad realizados en administraciones de ámbito municipal y en empresas participadas mayoritariamente con capital público (G1)

La Ley 4/2005 regula la necesidad de realizar planes para la igualdad de hombres y mujeres, estableciendo que el GV aprobará, en los seis primeros meses de cada legislatura, un plan general que recoja las líneas de intervención y directrices que orientarán la actividad de los poderes públicos vascos²; señalando asimismo la obligación de que diputaciones forales y ayuntamientos aprueben planes o programas para la igualdad de acuerdo con estas líneas de intervención y directrices, y extendiendo esta obligatoriedad a las empresas participadas mayoritariamente con capital público.

² A su vez, señala que en el desarrollo de estas líneas de intervención y directrices del plan general, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación.

Tabla 3. Existencia de un Plan de Igualdad vigente

Años	Gobierno Vasco (Departamentos)	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades	OOAA
2008	IV Plan	3	47 ayuntamientos y 2 mancomun.	--
2010	V Plan (Departamentos: 11 Departamentos)	3	63 ayuntamientos (+15 en elaboración) 4 mancomunidades	3 (+ 3 en elaboración)
2011	V Plan: 11 Departamentos	3	51 ayuntamientos (+ 23 en elaboración) 1 + mancomunidad	3 (+ 4 en elaboración)

Todos los Departamentos del Gobierno Vasco cuentan, lógicamente, con plan de igualdad, al igual que las Diputaciones Forales (y las Juntas Generales de Gipuzkoa). Más variable es la situación registrada en Ayuntamientos, Mancomunidades y Organismos Autónomos en los años de análisis.

Es decir, tomando como base la información de 2008, se observa un crecimiento notable en el número de instituciones municipales y supramunicipales (en 2008 no aparece la información relativa a los Organismos Autónomos) con planes de igualdad, que se elevan de 49 a 68 (con 15 más en elaboración). Sin embargo, es difícil valorar la evolución a este respecto registrada en el año 2011: al cuestionarse sobre la existencia de un plan vigente, se observa una reducción del número de respuestas positivas, pero también un aumento de aquellos que se encuentran en proceso de elaboración de un Plan. El cambio de período legislativo que se produce en 2011 a nivel de territorio histórico y municipal puede estar en la base de esta situación.

En cualquier caso, el porcentaje de población vasca que cuenta con un plan de igualdad vigente en el ámbito municipal o comarcal y cuyo municipio ha informado de su actividad en 2010 se eleva al 65,6%. En 2011, se sitúa³ en el 67,2%.

Para conocer la estabilidad y consolidación de estos instrumentos en la planificación habitual de las instituciones vascas, se ha consultado sobre el número de planes anteriores desarrollados. Como cabía esperar, es en el Gobierno Vasco donde estas políticas se encuentran asentadas desde hace más tiempo (se identifican 4 planes previos al actual), mientras que el número medio se reduce en los Ayuntamientos, oscilando entre uno y tres. Aunque la dimensión tiene lógicamente su importancia, se observan también algunos municipios de dimensión reducida pero particularmente activos en este ámbito. Además, las Diputaciones han tenido también varios planes previos, y los Organismos Autónomos oscilan entre 4 y 2 planes anteriores.

³ Dado que alguno de los ayuntamientos de mayor dimensión no ha informado sobre su actividad, cabe valorar que la población cubierta por un plan de igualdad municipal se acercaría, al menos al 78%.

En cuanto a cómo se han elaborado estos Planes, cabe destacar las siguientes características de los mismos:

- La utilización de diagnósticos previos al diseño de los planes está ampliamente extendida
- En su elaboración es también frecuente la participación de personal técnico y político de diferentes áreas de las instituciones correspondientes
- La participación ciudadana en el diseño de los planes es muy frecuente en el caso de ayuntamientos y mancomunidades, pero muy limitada o inexistente en otros niveles institucionales
- Si bien en la mayoría de los casos está prevista la evaluación de los planes, solo prevén presupuestos para su desarrollo las diputaciones forales en todos los casos, y en torno a un tercio de los ayuntamientos

Tabla 4. Caracterización de la elaboración de los planes de igualdad, por tipo de institución

Años	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades	OOAA
2010 y 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Participación mayoritaria nivel político y técnico - Realización de diagnóstico previo - Previsión de evaluación del programa (sin presupuesto) - Inclusión de todas las áreas (excepto 2 casos) en la implementación, incluyendo también a otras Instituciones y Organismos Autónomos - Sin mecanismos de participación ciudadana 	<ul style="list-style-type: none"> - Con diagnóstico previo (todas) - Solo 1 con participación ciudadana - Participación de diferentes áreas a nivel político y técnico (las 3) - Con evaluación prevista (y presupuesto asignado) - Con la participación de otras instituciones - Con otros planes o programas en torno a materias vinculadas con igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - En torno al 90 (2010) y el 100% (2011), con diagnóstico previo - Más del 90%, con participación de nivel técnico y político de diferentes áreas - Con mecanismos de participación ciudadana (entre el 70 y el 80% en los dos años) - Con evaluación prevista mayoritaria (de ellos, en torno a un tercio, con presupuesto) - Principales áreas en la implementación: Cultura, Euskera y Deportes, también Educación, Inclusión Social, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación principal de carácter técnico (excepto Emakunde, político y técnico) - Prevista evaluación

Respecto a los **Planes de Igualdad Internos**⁴, el Gobierno Vasco no cuenta con un plan de igualdad interno para su personal funcionario y laboral, sin embargo, desde 2007, en la organización laboral y a través de la negociación colectiva, se han incluido casi en su totalidad los diferentes criterios establecidos por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Las Juntas Generales de Gipuzkoa, por su parte, afirman contar con un plan interno de carácter laboral vigente.

Como se observa, estos planes no son muy frecuentes entre las instituciones, y todos los identificados en la evaluación suman 9 en 2011, además de los 6 que se encuentran en fase de desarrollo.

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.

Se señalan a continuación los criterios de actuación recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que se han numerado en el cuadro para facilitar su lectura.

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional (1)
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional (2)
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional (3)
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración (4)
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (5)
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo (6)
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación (7)

Tabla 5. Existencia de un Plan de igualdad interno

Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades	OOAA	Empresas Públicas
<ul style="list-style-type: none"> - Sin planes internos - Incorporan varios de los criterios⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> - 5 en 2010 y 4 en 2011 cuenta con planes internos (1 en 2010 y 3 en 2011, en fase de diseño) - Si es frecuente la inclusión de criterios de igualdad (entre el 20 y el 25% los 4 primeros, muchos menos los dos siguientes). 	<ul style="list-style-type: none"> - Sin plan de igualdad interno (2 en fase de elaboración) 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 en 2010, 4 en 2011 (y 1 en proceso) - Las que no, incorporan criterios, más frecuentes 2, 4 y 5; solo en un caso el 1, y ninguno 6 o 7

⁵ Solo la Diputación de Bizkaia señala que evalúa periódicamente la efectividad del principio de igualdad y establece medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva motivada en la pertenencia a uno u otro género.

2.1.2. Incrementar el número de unidades administrativas para la igualdad (G2)

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece que en cada departamento de la Administración de la Comunidad Autónoma debe existir, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración en el propio Departamento y organismos autónomos adscritos al mismo, para la ejecución de la Ley y del plan de igualdad. El Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, señala también los organismos autónomos, sociedades y demás entes públicos que, de manera propia, deberán constituirlos en su seno.

También se encuentra regulada en la citada Ley la necesidad de que las estructuras de las administraciones forales y locales se adecúen de modo que exista al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que impulse, coordine y desarrolle las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus ámbitos respectivos.

En este sentido, la prospección realizada muestra que prácticamente todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con unidades de igualdad, del mismo modo que las diputaciones forales (al menos en dos de ellas dependientes del área de Política Social). Menos frecuente es la existencia de estas estructuras en los ayuntamientos y mancomunidades. Entre el 35% y el 40% de los municipios participantes en la evaluación ha identificado una unidad de igualdad –en los dos años de análisis-, lo que supone en torno al 60% de los que cuentan con un plan de igualdad (cercano al 50% si se incluyen a quienes lo están elaborando).

Tabla 6. Existencia de una Unidad Administrativa para la Igualdad

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades ⁶	OOAA
Unidad Administrativa	- Todos los departamentos, excepto 1 (10)	- Todas, en Álava y Bizkaia dependen funcionalmente de Política Social	- Entre el 35 y el 40% (33 y 32)	2010: 2 2011: 3

Un dato igualmente relevante es conocer cuántas personas están trabajando, de forma exclusiva o parcial, para impulsar la igualdad de mujeres y hombres en las instituciones vascas.

De acuerdo con los datos recogidos en la evaluación –y que estarían definiendo un universo de mínimos- **en torno a 174 personas estarían trabajando en este ámbito en 2010, y 171 en 2011**. De estas, al menos⁷ entre 100 y 122 lo estarían haciendo con carácter exclusivo, y más del 80% en trabajos de jornada completa.

Las mujeres constituyen más del 80% del personal de las administraciones vascas que trabaja por el impulso de la igualdad, siendo la presencia de hombres comparativamente más elevada en los organismos autónomos. La jornada partida entre el personal que desarrolla estas funciones es más frecuente en los ayuntamientos y mancomunidades, así como en los organismos autónomos y las empresas públicas.

⁶ Datos correspondientes a 31 ayuntamientos y 2 mancomunidades que participaron en la evaluación.

⁷ No en todos los casos se ha especificado el desglose por dedicación.

Si en el Gobierno Vasco y las diputaciones forales el personal de nivel A es claramente mayoritario (supone, por ejemplo, el 66% de todo el personal que trabaja en estas funciones), en los ayuntamientos el nivel más frecuente es el B en 2011, el 46% de los puestos en los que se ha proporcionado este desglose se encuadran en este nivel).

También las personas con formación específica en igualdad superior a 150 horas constituyen claramente la mayoría en las áreas de igualdad de Gobierno Vasco⁸ y diputaciones. Una situación particular es las que reflejan los organismos autónomos, en los que la inclusión de Emakunde modifica sustancialmente la panorámica general, puesto que es el personal de esta entidad el que mayoritariamente cuenta con dedicación exclusiva y formación superior a las 150 horas, mientras que en el conjunto de las entidades, solo el 40% del personal cuenta con esta formación (el resto, inferior a 150 horas).

Tabla 7. Personas⁹ trabajando en las Unidades Administrativas para la Igualdad (y nº de instituciones que proporcionan información)

Años	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades ¹⁰	OOAA	Empresas Públicas
Total	14¹¹ (11)	12 (3)	86 (50)	52 (5)	10 (6)
2010	9 mujeres JC 7 nivel A 1 nivel B 1 nivel C 10 >150 h. formación 10 contratos fijos	9 mujeres JC 3 mujeres JP 5 nivel A 3 nivel B 3 nivel C 1 otros 9 > 150 h formación 11 contrato fijo 9 dedicación exclusiva	40 mujeres JC 3 hombres JC 41 mujeres JP 1 hombre JP 15 Nivel A 35 nivel B 6 nivel C 10 nivel D 3 otros 44 > 150 h formación 39 contrato temporal 32 contrato fijo Dedicación exclusiva: 29 JC y 19 JP	24 mujeres JC 6 hombres JC 8 mujeres JP 14 hombres JP 34 dedicación exclusiva	6 mujeres JP 3 hombres JP 1 mujer JC
Total	22 (11)	13 (3)	71 (41)	56 (5)	9 (7)
2011	20 mujeres, JC 1 hombre JP 1 mujer JP 16 nivel A 2 Nivel B 4 nivel C 14 >150 h. formación ig. 20 dedicación exclusiva 20 contratos fijos	8 mujeres JC 1 hombre JC 2 mujeres JP 2 hombres JP 7 nivel A 3 nivel B 2 nivel C 1 otros 9 > 150 h. formación 12 contrato fijo 11 dedicación exclusiva	41 mujeres JC 4 hombres JC 25 mujeres JP 1 hombre JP 16 nivel A 23 nivel B 5 nivel C 3 nivel D 3 otros 47 > 150 h formación 32 contrato temporal 33 contrato fijo Dedicación exclusiva: 30 JC y 26 JP	24 mujeres JC 6 hombres JC 12 mujeres JP 14 hombres JP 35 dedicación exclusiva	6 mujeres JP 2 hombres JP 1 mujer JC

⁸ En este caso, un departamento en 2011 ha modificado la situación, en 2010 el 71% del personal contaba con formación superior a las 150 horas.

⁹ En varios casos, las cifras no suman el total, debido a que no todas las instituciones han desglosado todo su personal. Se han dejado las cifras para indicar de modo orientativo la distribución de quienes sí han proporcionado todos los datos.

¹⁰ Datos correspondientes a 31 ayuntamientos y 2 mancomunidades que participaron en la evaluación.

¹¹ Los datos de 2010 desglosados de algunos departamentos no están completos, por lo que la información no suma el total.



En el proceso de seguimiento implementado se ha procurado recoger algunas de las principales actividades “típicas” que desarrollan las unidades de igualdad, con objeto de visibilizar el tipo de apoyo y fortalecimiento del desarrollo de las políticas de igualdad que se desempeña. Si bien la panorámica ofrecida es meramente cuantitativa y no refleja los contenidos, si proporciona una cierta imagen que puede ayudar a situar la doble perspectiva, de fortalecimiento institucional/mejora de la gobernanza y de actuaciones en la sociedad que recoge el V Plan.

Así, obtendríamos que en 2010 el personal que trabaja en el ámbito de la igualdad de Gobierno Vasco, diputaciones, ayuntamientos y organismos autónomos, habría elaborado más de 320 documentos de asesoramiento interno sobre igualdad -447 en 2011-, dirigido a las propias instituciones en las que trabajan. Aunque lógicamente en cada institución y momento se pueden producir situaciones que modifican sustancialmente esta y otras actividades, la consideración de los dos años de análisis, así como del número de entidades/instituciones que han proporcionado la información (presentado entre paréntesis), puede favorecer una lectura más transversal de la información, destacando el mayor número de documentos (particularmente internos, pero también externos), elaborados por los departamentos del Gobierno Vasco, y que probablemente reflejan un mayor nivel de actividad en el ámbito de la gobernanza (así como una mayor dedicación en exclusiva y/o jornadas a tiempo completo), frente a la situación de los municipios (nuevamente, organismos autónomos presentan una imagen compleja, debido a la diversidad de sus componentes).

En cualquier caso, se pueden señalar igualmente las siguientes cuestiones:

- En los dos años, se han elaborado entre 100 y 200 documentos de asesoramiento para agentes de otras entidades;
- Las sesiones de apoyo interno han superado el número de 500 en los dos años (más de 600 en 2011), siendo las sesiones de apoyo con otras entidades algo menos numerosas, pero también elevadas (363 y 416) ;
- En los dos años de análisis se han creado 129 y 79 grupos de trabajo para el impulso de la igualdad;
- La participación en estructuras de coordinación interdepartamental, intradepartamental o interinstitucional no específicas de igualdad del personal de igualdad ha sido frecuente, particularmente en los ayuntamientos;
- En su conjunto, el personal de igualdad señala haber participado en 102 estructuras de coordinación interinstitucional específicas de igualdad en 2010, y en 55 en 2011

Todas estas cifras, pese a no reflejar la totalidad de la actividad desarrollada ni el alcance o contenido de la misma, si ofrecen una visión de un importante desarrollo en funciones de asistencia metodológica, asesoramiento y participación inter e intra institucional del personal que trabaja en este campo.

Tabla 8. Algunas actividades desarrolladas por el personal que trabaja en el ámbito de la igualdad

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades ¹²	OOAA
Documentos de asesoramiento interno	2010: 198 2011: 360 Media x año e institución: 25	2010: 33 2011: 10 Media x año e institución: 7,2	2010: 70 2011: 70 (28) Media x año e institución: 2,3	2010: 26 (3) 2011: 7 (4) Media x año e institución: 4,7
Documentos de asesoramiento externo	2010: 66 2011: 136 Media x año e institución: 9	2010: 6 2011: -- Media x año e institución: 2	2010: 26 2011: 41 (17) Media x año e institución: 1,4	2010: 4 (1) 2011: 25 (1) Media x año e institución: 14,5
Sesiones de apoyo interno	2010: 237 2011: 327 Media x año e institución: 26	2010: 58 2011: 87 Media x año e institución: 24,2	2010: 259 (30) 2011: 196 (25) Media x año e institución: 8,3	2010: 10 (1) 2011: 6 (2) Media x año e institución: 7,3
Sesiones de apoyo externo	2010: 112 2011: 223 Media x año e institución: 15	2010: 45 (2) 2011: 32 (2) Media x año e institución: 19,2	2010: 167 (31) 2011: 83 (15) Media x año e institución: 5,4	2010: 39 (4) 2011: 78 (2) Media x año e institución: 19,5
Grupos de trabajo creados	2010: 30 2011: 24 Media x año e institución: 2,5	2010: 28 2011: 17 (2) Media x año e institución: 9	2010: 65 (30) 2011: 29 (12) Media x año e institución: 2,2	2010: 6 (4) 2011: 9 (3) Media x año e institución: 2,1
Participación en estructuras de coordinación interdep no específicas igualdad	2010: 3 (1) 2011: 1 (1) Media x año e institución: 2	2010: 6 2011: 4 (2) Media x año e institución:	2010: 38 (24) 2011: 49 (29) Media x año e institución: 1,6	2010: 3 (3) 2011: 2 (2) Media x año e institución: 1
Participación en estructuras de coordinación intradep no específicas igualdad		2010: 2 (1) 2011: -- Media x año e institución: 2	2010: 25 (19) 2011: 11 (7) Media x año e institución: 1,4	2010: 1 (1) 2011: -- Media x año e institución: 1
Participación en estructuras de coordinación interinstituc no específicas igualdad	2010: 1 2011: 1 Media x año e institución: 1	2010: 11 2011: -- Media x año e institución: 3,7	2010: 56 (16) 2011: 5 (3) Media x año e institución: 3,2	2010: 15 (2) 2011: 13 (1) Media x año e institución: 9,3
Participación en estructuras de coordinación interinstitucional específicas de igualdad	2010: 4 (1) 2011: 6 (1) Media x año e institución: 5	2010: 11 (3) 2011: 11 (3) Media x año e institución: 3,7	2010: 85 (32) 2011: 36 (21) Media x año e institución: 2,3	2010: 2 (1) 2011: 2 (1) Media x año e institución: 2

¹² Datos correspondientes a 31 ayuntamientos y 2 mancomunidades que participaron en la evaluación.

2.1.3. Incrementar el número de estructuras de coordinación (G3)

Como señala el V Plan, la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres, prevé dos estructuras básicas para las políticas de igualdad de la CAE: la Comisión Interinstitucional –Administración autonómica, foral y local- y la Comisión Interdepartamental –Administración autonómica-, ambas adscritas a Emakunde. Sin embargo, se ha visto necesario fomentar organismos de coordinación interdepartamental en la administración foral y local, así como favorecer la coordinación intradepartamental (grupos técnicos departamentales), en aquellos ámbitos que por su tamaño o multiplicidad así lo requieran.

Es también objeto de preocupación específica en materia de coordinación en la citada Ley 4/2005 la actuación institucional para combatir la violencia contra las mujeres.

En esta línea, la siguiente tabla ofrece una visión del grado de desarrollo alcanzado por estas estructuras en los dos años de análisis. En primer lugar, sobre la coordinación interdepartamental se ha cuestionado a diputaciones y ayuntamientos. En las diputaciones, puesto que existe la estructura en todas ellas, no se observa ninguna evolución. En el caso de ayuntamientos y mancomunidades, se aprecia un ligero incremento en el número (de 14 a 16), así como en el número de reuniones.

Tabla 9. Nº de instituciones con estructuras de coordinación y caracterización de las mismas, por tipo de institución y año

interdepartamental		Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades	
Existe estructura de coordinación interdepartamental 2010	–	3	14 Rango político: 3 Rango técnico: 6 Mixto 4 Nº reuniones: 49	
Existe estructura de coordinación interdepartamental 2011	–	3 Nº reuniones técnico:15 Nº reuniones político: 3	16 Rango político: 4 Rango técnico: 4 Mixto: 6 Nº reuniones: 52	
intradepartamental		Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades ¹³
Estructura coordinacion intradepartamental 2010	8 33 reuniones personal técnico 9 reuniones personal político 14 reuniones ambos	3 99 Reuniones personal técnico	10 56 reuniones personal técnico 54 reuniones personal político 24 reuniones ambos	OOAA
Estructura coordinacion intradepartamental 2011	10 48 reuniones pers. Técnico 3 reuniones pers. Político 13 reuniones ambos	3 100 Reuniones personal técnico	11 43 reuniones pers. Político 33 reuniones pers. Técnico 59 reuniones ambos	6 estructuras de coordinación general (2011)
Otras estructuras de coordinación en materias vinculadas		2 en 2011	28 en 2010 30 en 2011	1 en 2011
Protocolo frente a violencia de género (solo 2011)	2	2	33	1

¹³ Datos correspondientes a 31 ayuntamientos y 2 mancomunidades que participaron en la evaluación.

Respecto a las estructuras de coordinación intradepartamental, son muy frecuentes en los departamentos del Gobierno Vasco (en 2011 solo uno no señala contar con esta estructura), existen también en las diputaciones, pero son claramente menos frecuentes en los ayuntamientos y mancomunidades¹⁴.

El número total de reuniones mantenidas por estas estructuras se eleva a 289 en 2010, siendo 299 en 2011. Destaca que, si bien en los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones estas reuniones son más frecuentemente de carácter técnico, en el caso de los ayuntamientos presentan un carácter más híbrido, y son bastante frecuentes las reuniones con personal político o mixto.

Son también los ayuntamientos los que cuentan con más estructuras de coordinación centradas en otras materias pero que se encuentran vinculadas con la igualdad (30 en 2011).

¹⁴ Además, cuatro municipios señalan que aunque no cuentan con estructuras definidas, si mantienen relaciones estables en esta línea.

2.1.4. Incrementar el porcentaje de estadísticas y estudios que integren la perspectiva de género (G4)

La introducción de la perspectiva de género en todas las estadísticas y estudios de la administración debe combinarse con el análisis de la situación de la igualdad y desigualdad en las distintas esferas de la realidad social, siguiendo lo que establece la Ley 4/2005 en esta materia en su artículo 16.

En este sentido, el Eustat creó en el período anterior en su web un apartado de “igualdad de mujeres y hombres” que presenta las estadísticas de mayor interés producidas por la Organización Estadística Vasca desde una perspectiva de género. Estas estadísticas incluyen los ámbitos de Población; Trabajo; Ingresos, Salud; Educación y euskera; Cultura, juventud y deporte; Inclusión social, Hábitos sociales; Justicia y violencia contra las mujeres, Elecciones y Medio ambiente.

El análisis del desarrollo de estas medidas en las administraciones vascas en los años 2010 y 2011 ha estado sujeto a dificultades en la recogida de la información. Pese a la introducción en el cuestionario de la posibilidad de diferenciar entre actuaciones puntuales y sistemáticas, es un área en la que, sobre todo muchos ayuntamientos, encuentran dificultades para proporcionar la información sobre el “conjunto” de la institución.

En cualquier caso, la introducción de la variable sexo en las estadísticas parece bastante afianzada en las instituciones (desde luego en los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones y los organismos autónomos, y los datos de 2011 parecen apuntar también a su crecimiento entre los ayuntamientos -28 señalan que sí lo hacen-).

También resulta frecuente desagregar por sexo la explotación e interpretar la información teniendo en cuenta esta variable. La utilización de la identificación y análisis de la brecha de género o la incorporación de indicadores de género parece sin embargo obedecer más a un tratamiento puntual que sistemático de la información.

Tabla 10. Estadísticas y estudios desde la perspectiva de la igualdad

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades ¹⁵	OOAA
Existe área /áreas de estadística	Casi en todos (9 y 10)	2	10 y 14	5
Se introduce e la variable sexo en las estadísticas	Si, de forma sistemática (9 y 10 en los dos años)	Si, de forma puntual (2)	Si, 8 puntual en 2010 y 14 sistemática y 14 puntual en 2011	6 sistemática 2 puntual
Se desagrega la explotación e interpretación	Si, de forma sistemática (7) y puntual (2)		13 sistemática 14 puntual	4 sistemática 4 puntual
Se analiza la brecha de género	Si, más puntual	Puntual	4 sistemática, 9 puntual	2 sistemática 3 puntual
Indicadores de género	6 puntual 2 sistemático	2	2 sistemática, 6 puntual (2011)	2 sistemática 3 puntual
Nº de notas de prensa con desagregación	En 2010: 11 (2) En 2011: 29 /5	--	En 2010: 68 (14) En 2011; 19 (5)	En 2010: 2 (1) En 2011: 3 (2)

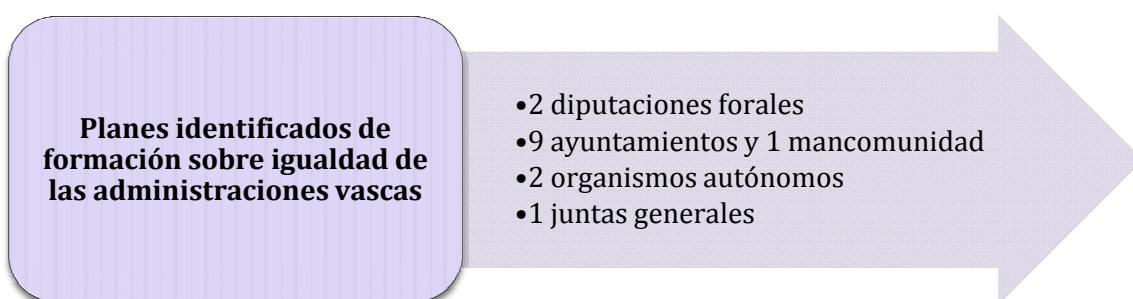
¹⁵

Datos correspondientes a 31 ayuntamientos y 2 mancomunidades que participaron en la evaluación.

2.1.5. Incrementar el porcentaje de acciones formativas de las administraciones que incorporen la perspectiva de género y el número e intensidad de acciones formativas específicas en materia de igualdad, diversificando los colectivos formados (G5)

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres destaca la importancia de la formación, básica y específica, en materia de igualdad, tanto para combatir el “espejismo de la igualdad ya conseguida” (formación básica) como para facilitar que el personal técnico y las personas con responsabilidad política cuenten con instrumentos para desarrollar de manera efectiva su trabajo, teniendo en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres en todas las fases y todos los ámbitos de las políticas públicas.

Las dos herramientas que plantea para capacitar a las personas son: la incorporación en los planes de formación general de la administración de materias sobre la situación de la desigualdad y los efectos de la intervención de las instituciones; y el desarrollo de planes específicos de formación en materia de igualdad.



Con relación a la formación que ha seguido el personal de las administraciones públicas, se han diferenciado dos fuentes de información principales: la formación desarrollada por el IVAP –que ha proporcionado los datos relativos a formación en su conjunto y a formación sobre temas igualdad-, y la formación que han seguido las administraciones al margen del IVAP, también cuestionadas sobre formación, tanto en general, como específica sobre igualdad.

En relación con la primera información, debe tenerse en cuenta que las horas presentadas corresponden al número de horas que han seguido todos los participantes de una determinada institución. Respecto a las acciones formativas, su número se encuentra distorsionado –al alza- debido a que se contabiliza una acción por cada participante de cada tipo de institución (es decir, si una acción formativa ha sido seguida por participantes de tres tipos de institución, se habrán contabilizado como tres acciones formativas diferentes).

Tabla 11. Formación General 2011 (IVAP)

TIPO DE INSTITUCIÓN/ENTIDAD	Horas realizadas por participantes	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas realizadas
Gobierno Vasco (Departamentos)	44.697	639	1.413	2.056	779
Diputaciones Forales	71.614			6.376	430
Administración Local	28.800			1.217	153
Organismos Autónomos	6.916	121	153	274	86
Otros	5.997			350	113
TOTAL	158.024	760	1.566	10.273	1.561

Tabla 12. Formación específica igualdad (IVAP)

TIPO DE INSTITUCIÓN/ENTIDAD	Horas realizadas por participantes	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas realizadas
Gobierno Vasco (Departamentos)	808	8	36	44	25
Diputaciones Forales	3.036			245	9
Administración Local y Mancomunidades	--	--	--	--	--
Organismos Autónomos	56	2	1	3	3
Otros					
TOTAL	3.900	10	37	292	37

En cualquier caso, y teniendo en cuenta estas limitaciones, resulta de interés destacar que la formación específica en igualdad ha supuesto en torno al 2 % del total de la formación impartida por el IVAP para las administraciones públicas vascas (el 2,8% en términos de participantes). Es decir, casi trescientas personas se han formado en 2011 en igualdad a través del IVAP. También destaca el hecho de que las diputaciones forales han constituido en 2011 los destinatarios principales de esta formación (conforman el 84% de todos los participantes identificados).

Sin embargo, en la formación específica en igualdad, al menos según se desprende de los datos de 2011, el protagonismo se sitúa al margen del IVAP: 1.105 personas se habrían formado específicamente en el ámbito de la igualdad, de las cuales más de dos de cada tres habrían¹⁶ sido mujeres (en una proporción muy superior a la que refleja la formación general).

Tabla 13. Formación General 2011 (No IVAP)

TIPO DE INSTITUCIÓN/ENTIDAD	Horas	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas
Gobierno Vasco (Departamentos)	24.341	1.088	2.497	3.585	347
Diputaciones Forales	10.050	4.567	5.161	9.728	726
Administración Local	4.523	1.600	1.261	2.873	125
Organismos Autónomos	33.563	768	595	1.363	496
Empresas Públicas	7.747	255	235	490	191
Otros					
TOTAL	80.224	8.278	9.749	18.039	1.885

¹⁶ También en esta formación los datos de desglose de participación entre mujeres y hombres varían por instituciones, quedando sin informar sobre todo datos de las diputaciones forales, y también de algunos ayuntamientos.

Tabla 14. Formación específica igualdad (No IVAP)

TIPO DE INSTITUCIÓN/ENTIDAD	Horas	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas
Gobierno Vasco (Departamentos)	1.945	31	105	136	63
Diputaciones Forales	691	94	345	439	24
Administración Local y Mancomunidades	380	92	210	351	45
Organismos Autónomos	257	27	44	71	23
Empresas Públicas	162	22	22	44	11
Otros (JJGG Araba y UPV-EHU)	36	10	54	64	8
TOTAL	3.471	276	780	1.105	174

Si de los datos de la formación específica en igualdad proporcionada por el IVAP se desprende que cada participante en esta formación ha seguido cursos (acciones, seminarios...) de una duración algo superior a las trece horas y media, en la formación no del IVAP la media de horas se situaría en torno a 20. En su conjunto, en el transcurso de la evaluación se han identificado 1.397 personas que trabajan en las administraciones vascas y que se han formado en el ámbito de la igualdad en el año 2011.

2.1.6. Incrementar el porcentaje de procesos selectivos para el acceso o promoción en el empleo público que incorporen contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y/o requieran formación específica en igualdad (G6)

La Ley 4/2005 señala, en relación con la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas que estas deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a desarrollar funciones relacionadas con el impulso y diseño de programas y la prestación de asesoramiento técnico en materia de igualdad, estableciendo requisitos específicos en su contratación.

Atendiendo a los indicadores que el Plan identifica como relevantes para conocer la evolución de este objetivo, en la evaluación se ha realizado un seguimiento sobre el desarrollo de los procesos selectivos realizados por las administraciones vascas.

De esta información, sintetizada en la siguiente tabla, cabe destacar los siguientes aspectos en relación con los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público:

- Estas actividades han supuesto en torno a 438 procesos selectivos en 2010, y 1.023 en 2011, en todas las administraciones;
- El porcentaje de estos procesos dirigidos a cubrir plazas para el impulso de la igualdad ha sido muy reducido en los dos años: 8 procesos identificados en 2010 y 24 en 2011, lo que supone menos del 1% del total el primer año de análisis, y el 2,3% de los procesos de selección identificados en 2011;
- En cuanto al número de procesos que incluyen contenidos relativos a la igualdad de género en los temarios, se han identificado 46 procesos en 2010 y 49 en 2011 (el 10,5% y el 4,8% del total de procesos informados en la evaluación);
- El número de procesos con cláusula de desempate es algo superior y muy similar en los dos años: 77 y 76;
- La elaboración de las bases de los procesos con una perspectiva de género parece haber seguido una evolución ascendente en el último año (de 10 a 41), aunque solo se ha identificado en el 4% de los procesos;
- Más difícil de analizar es la información relativa a la valoración o exigencia de méritos o formación en género en estos procesos, al haberse incluido información relativa a las plazas ofertadas, más que a los propios procesos: así, en 2010 se ha identificado que al menos en 168 plazas se tuvieron en cuenta estos criterios, cifra que se eleva a 961¹⁷ en 2011.

Por otra parte, de los 281 tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público convocados en 2010 (242 en 2011), 184 presentaban representación equilibrada por sexo (65,6%), proporción que prácticamente se mantiene igual en 2011 (con 156 tribunales con representación equilibrada).

¹⁷

De estas plazas, 802, del Departamento de Interior, corresponden a un máximo de 110 procesos.

Tabla 15. Procesos selectivos

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades	OOAA
Nº de procesos selectivos	2010: 278 2011: 885	2010: 10 (2) 2011: 18 (3)	2010: 106 (28) 2011: 61 (24)	2010: 44 2011: 59
Nº procesos con plazas para impulso igualdad	2010: 0 2011: 0	2010: -- 2011: 11 (1)	2010: 7 (1) 2011: 6 (5)	2010: 1 2011: 7
Nº procesos que valoran o exigen méritos o formación en género	2010:-- 2011: 930	2010: 97 plazas (1) 2011: 15 plazas (19)	2010: 8 (8) 2011: 10 (6)	2010: 63 2011: 6
Nº de procesos... con contenidos de igualdad	2010: 13 2011: 9	2010: 2011:	2010: 29 (13) 2011: 25 (25)	2010: 4 2011: 15
Nº de procesos con cláusula de desempate	2010: 52 2011: 56	2010: 1 2011: 1	2010: 24 (5) 2011: 13 (6)	2010: - 2011: 6
Nº de procesos con bases elaboradas con perspectiva de género	2010: 6 2011: 26	2010: 2011:	2010: 4 (2) 2011: 13 (6)	2010: - 2011: 2
Nº tribunales de acceso, provisión... de empleo público	2010: 129 2011: 117	2010: 56 2011: 23	2010: 92 (24) 2011: 54 (19)	2010: 4 2011: 29
Nº tribunales de acceso, provisión... de empleo público con representación equilibrada	2010: 76 2011: 95	2010: 56 2011: 22	2010: 50 2011: 30	2010: 2 2011: 9

Además, Juntas Generales de Araba señala que solo realizó un proceso selectivo, y que el número de tribunales de acceso... conformados (1 en los dos años), no era equilibrado por una sobrerrepresentación de mujeres en su composición.

2.1.7. Incrementar el número de normas que incorporan una evaluación previa de impacto en función del género y de normas que incluyen medidas para promover la igualdad (G8)

La evaluación previa del impacto en función del género es una herramienta dirigida a analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o negativas en la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres y la consecución de su igualdad. La Ley 4/2005 establece la obligatoriedad de que se reflexione en torno a la repercusión de todas las normas en términos de igualdad, estableciendo que la evaluación sea exante.

Asimismo, se requiere que, en función de la evaluación realizada, se incluyan medidas en el proyecto de norma o acto administrativo para neutralizar su posible impacto negativo en el ámbito de la igualdad.

De acuerdo con la información proporcionada por las administraciones, y que señalan 1.125 normas en 2010 y 1.845 en 2011, cabe apuntar las siguientes cuestiones:

- El número de normas que incorporan un informe de impacto de género se mantiene bastante estable en los dos años de análisis (146 y 144), pese al incremento en el número total de normas (aunque no todas ellas están sujetas a este requisito). En particular, destaca el reducido número de normas de las diputaciones forales que parecen requerir estos informes, así como de los ayuntamientos y mancomunidades;
- Del total de normas con informe de impacto de género, si en 2010 en algo más la mitad de los casos se consideró que la norma era neutra respecto a la igualdad de mujeres y hombres, en 2011 esta proporción se reduce considerablemente, al 27% (pasando de 75 a 39);
- También se incrementa en 2011 (55 frente a 28) el número de normas que han incorporado cambios como consecuencia de la tramitación de la evaluación de impacto de género. En cualquier caso, estos datos no permiten conocer qué sucede con algo menos de un tercio de las normas que han tenido informe de impacto de género¹⁸, pero de las que se desconoce si son neutras o si han sido modificadas.

¹⁸ La solicitud de la información sobre “normas aprobadas en el último año” ha llevado también a cierta dificultad en la identificación del número exacto de normas que deben incluirse, puesto que algunas quedan pendientes de aprobación.

Tabla 16. Normas con evaluación previa de impacto

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y Mancomunidades	Organismos Autónomos	Otros
Nº total de normas en el último año¹⁹	2010: 320 2011: 547	2010: 718 2011: 647	2010: 82 (15) 2011: 625 (12)	2010: 5 2011: 7	2010: 2011: 19 (1)
Nº total de normas aprobadas en el último año que incorporan un informe de impacto de género	2010: 108 2011: 116	2010: 13 2011: 18	2010: 2 (2) 2011: 5 (3)	2010: 1 2011: 5	2010: 22 (2) 2011:
Nº total de normas aprobadas en el último año que tienen informe de impacto de género previo en el cual se considera que la norma en cuestión es neutra respecto a la igualdad de mujeres y hombres	2010: 69 2011: 34	2010: 0 2011: 4	2010: 2 2011: --	2010: 1 2011: 1	2010: 3 (1) 2011:
Nº total de normas aprobadas en el último año en las que se han incorporado cambios como consecuencia de la tramitación de la evaluación de impacto de género	2010: 23 2011: 49	2010: 2 2011: 1	2010: 1 (1) 2011: 4 (2)	2010: 2011: 1	2010: 2 (1) 2011:

¹⁹ En algún caso en 2011 se ha utilizado un criterio más amplio de inclusión de las “normas”, pero no se han contemplado en los resultados finales.

2.1.8. Incrementar el porcentaje de normas y programas presupuestarios en los que se haya integrado la perspectiva de género y el número de administraciones con presupuestos específicos para la igualdad (G9)

La Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres establece que 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 dicha ley.

Pese a esta obligación legal, la evaluación realizada demuestra la dificultad que tienen buena parte de las administraciones vascas a la hora de identificar de forma específica los presupuestos asignados a la igualdad.

En esta primera parte del informe dirigida a la gobernanza, se ha consultado sobre los presupuestos asignados y ejecutados; como refleja la parte correspondiente a las actuaciones, en las que se recoge igualmente información sobre el coste de las intervenciones, el nivel de información disponible es muy dispar, y alcanza desde los departamentos del Gobierno Vasco (que en algunos casos han podido proporcionar información solo de uno de los dos años de análisis) hasta las diputaciones forales y, lógicamente, los ayuntamientos. Por ello, en este caso al igual que en otras cuestiones, la identificación del número de informantes en cada caso (que se sitúa entre paréntesis) es clave para interpretar las variaciones. El ejemplo más evidente es el de la diferencia entre presupuestos asignados y ejecutados que registran las diputaciones forales en función del número de informantes en cada caso.

Pese a ello, cabe hacer una lectura general que destaque algunos aspectos:

- En 2011, tanto en presupuesto ejecutado como asignado, se produce un incremento notable respecto a las cifras presentadas en 2010. Dado que el número de informantes total sobre este aspecto no ha crecido, y teniendo en cuenta el marco de contención presupuestaria de las administraciones, cabe atribuir en principio este crecimiento más a una mejora en la información proporcionada que a un incremento de los presupuestos en igualdad. En esta línea puede también situarse la mayor cercanía del presupuesto ejecutado respecto del asignado en 2011 (68%) frente a la situación de 2010 (46%);
- El Gobierno Vasco en primer lugar, seguido de los Ayuntamientos y Mancomunidades en segundo lugar, pero muy próximos a las Diputaciones Forales., conformarían los agentes con mayores recursos destinados a la igualdad. Centrándonos en los datos de 2011, más del 57% del presupuesto ejecutado correspondería a los departamentos del Gobierno Vasco, presentando las empresas de capital público, los organismos autónomos y otras instituciones y entidades un presupuesto muy reducido (siempre con la excepción de Emakunde).

Tabla 17. Presupuestos de igualdad identificados, por año y tipo de institución (y nº de entidades que informan en cada caso)

Institución	Presupuesto asignado		Presupuesto ejecutado	
	2010	2011	2010	2011
Gobierno Vasco	9.124.180 (6)	14.803.742 (7)	2.317.118 (5)	8.630.422 (8)
Diputaciones Forales	3.233.101 (3)	2.650.076 (2)	1.410.134 (2)	3.013.008 (3)
Ayuntamientos y Mancomunidades	4.408.947 (37)	4.509.776 (29)	3.856.734 (29)	3.386.805 (29)
Organismos Autónomos ²⁰	27.932 (2)	46.081 (2)	27.932 (2)	46.981 (2)
Empresas Públicas...	8.500 (2)	84.066 (4)	123.150 (4)	25.599 (4)
Otros (JJGG)	50.720 (1)		35.720 (1)	
TOTAL	16.853.380 (51)	22.094.641 (44)	7.770.788 (43)	15.102.815 (46)

Cuando se analiza la distribución de estos presupuestos entre planes y programas; unidades de igualdad; y estructuras y servicios (las tres categorías establecidas en el cuestionario) se observan nuevamente importantes diferencias. Así, de los casi trece millones de euros que se han desglosado en estas tipologías de gasto, se observa que **el 50% corresponde a planes y programas**, es decir, se destina a actuaciones en principio dirigidas a la población vasca. Esta distribución varía bastante, y así es la principal partida de los departamentos y las diputaciones pero en los ayuntamientos y mancomunidades el presupuesto de las unidades de igualdad supone una proporción superior del total (debido tanto al menor monto global del que disponen como a que concentran el mayor número de personas con dedicación exclusiva).

Una parte inferior se destina así a las unidades de igualdad –cerca del 20% del total-, mientras que las estructuras y servicios suponen el 29%, cantidad que se concentra de un modo claramente mayoritario en los departamentos del gobierno vasco, con una incidencia muy inferior de las estructuras y servicios proporcionados por los ayuntamientos y mancomunidades.

²⁰ Se excluye del presupuesto de Organismos Autónomos la cuantía correspondiente a Emakunde, que se inscribe en el presupuesto de Presidencia (Gobierno Vasco), y se sitúa en torno a los cinco millones de euros de presupuesto ejecutado en los dos años. Aunque esta cifra solo se ha identificado en el presupuesto asignado de Presidencia en 2011, por lo que podría sumarse en las restantes informaciones, se considera que su presentación en “Organismos Autónomos” distorsionaría la imagen que se puede obtener en una visión global de estas instituciones. Es decir, a las cifras presentadas en Gobierno Vasco en 2010 (asignado y ejecutado) y en 2011 (ejecutado) habría que añadir el citado presupuesto de Emakunde para reflejar el total identificado en el seguimiento realizado.

Tabla 18. Desglose de los presupuestos identificados (y nº de instituciones que proporcionan información en cada caso)

DATOS 2011 POR TIPO DE INSTITUCIÓN	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad	Estructuras y servicios
Gobierno Vasco - Departamentos	4.134.454 (3)	378.125 (7)	3.736.824 (2)
Diputaciones Forales	1.099.135 (2)	733.873 (2)	--
Ayuntamientos y Mancomunidades	1.209.777 (19)	1.493.558 (11)	311.212 (7)
Organismos Autónomos ²¹	26.481 (2)	10.000 (1)	
Empresas Públicas...	85.299 (5)		16.280 (1)
Otros (JJGG)			35.720 (1)
TOTAL	6.555.146 (31)	2.615.556 (21)	3.824.544 (11)

2.1.9. Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan en sus procesos de diseño, evaluación y gestión la perspectiva de género, considerando especialmente los colectivos con necesidades especiales y en riesgo de discriminación múltiple (G10)

La Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres, establece que los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones. Para ello se plantea la importancia de la articulación entre las personas responsables (a nivel político y técnico) de las políticas de igualdad y las responsables de otras políticas sectoriales y transversales.

Atendiendo a este requerimiento del Plan, en la evaluación se ha recogido información sobre la elaboración de estos planes y la participación de los agentes o unidades de igualdad en la elaboración e implementación de estos planes.

De acuerdo con la información recopilada, en 2010 se habrían elaborado 50 planes o programas sectoriales o transversales (algo más de la mitad elaborados en el marco del Gobierno Vasco, el resto en los ayuntamientos y mancomunidades); número que se habría reducido a 34 en 2011.

La inclusión en los diagnósticos de estos planes de un análisis de las diferencias entre mujeres y hombres parece habitual en el caso de las diputaciones forales –en la totalidad de los planes identificados- y en los ayuntamientos y mancomunidades (donde supera el 50%). Sin embargo, en el Gobierno Vasco, en los dos años se tiene en cuenta en menos del 30% de los planes elaborados (en 2011 la proporción es muy inferior).

²¹ En el caso de Emakunde la distribución es de 3.122.819 € en planes y programas, y 1.846.668 € en el personal de igualdad.

En 2010, en 34 planes se han incluido objetivos o medidas relacionados con la igualdad (68% de los identificados). La participación de la unidad o agentes de igualdad en los planes estratégicos que se elaboran en sus instituciones es también muy variable: así, parece bastante frecuente en los ayuntamientos y municipios (75% y 67% en los dos años de análisis), tanto en la elaboración como en la implementación, al igual que en las diputaciones forales. Sin embargo, en los departamentos del gobierno vasco, esta participación se reduce a un tercio cuando se considera la elaboración, y es aún menor en el apoyo a la implementación de los planes (4%), señalándose en algunos casos que, si bien no se produce una participación directa en la elaboración, sí que en esta se tienen en cuenta las orientaciones proporcionadas por las unidades de igualdad²².

Tabla 19. Planes sectoriales y transversales con perspectiva de género

	Gobierno Vasco	Diputaciones ²³ Forales	Ayuntamientos y Mancomunidades	Organismos Autónomos	Otros
Nº total de planes o programas sectoriales y transversales	2010: 26 2011: 19	2010: 4	2010: 20 (12) 2011: 15 (10)	2010: 2011:	2010: 2011:
Nº de planes cuyo diagnóstico incluya recopilación y análisis diferencias mujeres y hombres	2010: 7 2011: 3	2010: 3	2010: 10 2011: 9	2010: 2011:	2010: 22 (2) 2011:
Nº de planes... que incluyen objetivos o medidas favorables a la igualdad	2010: 9 2011: 4	2010: 4	2010: 15 (13) 2011: 12 (10)	2010: 3 2011: 4	2010: 3 (1) 2011: 4 (1)
Nº de planes... en cuya elaboración ha participado la unidad o agente de igualdad	2010: 9 2011: 1	2010: 2	2010: 15 (8) 2011: 10 (8)	2010: 2011:	2010: 2 (1) 2011:
Nº de planes... en cuya implementación ha participado la unidad o agente de igualdad	2010: 1 2011: --	2010: 2	2010: 15 (13) 2011: 10 (8)	2010: 2011:	2010: 2 (1) 2011:

²² Incluyendo, en algún caso, valoraciones finales de los planes una vez estos se hubieron elaborado.

²³ Los datos de 2011 de las diputaciones no se han presentado porque reflejaban una información no contrastada con respuestas diferentes en algún apartado.

2.1.10. Incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres (G11)

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece dos medidas en este campo, siendo posteriormente desarrolladas a través de una proposición no de ley sobre la inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación.

Resulta difícil establecer una evolución de estas variables a partir de los datos que proporcionan evaluaciones anteriores, puesto que la metodología utilizada fue diferente. Así, el Informe Final de Seguimiento del Cumplimiento, Desarrollo y Aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, se basó en el análisis de los boletines oficiales en los que aparecían subvenciones y contrataciones, analizándose 450 de las primeras y 26 de las segundas, resultando que, en 2010, en torno al 47% de las convocatorias analizadas incorporaban estos criterios.

Así, la información recogida en la evaluación del V Plan ofrece una panorámica diferente, debido a que refleja un campo de observación más amplio, al incluir más ayuntamientos, empresas públicas..., así como toda la información proporcionada por las instituciones (en cifras muy superiores a las anteriormente analizadas). Así, cabe señalar que de los contratos realizados en 2010 por las administraciones públicas (6.761), en torno al 16,2% incluyeron criterios de igualdad, porcentaje que en 2011 se eleva al 33,7% pese a reducirse en números absolutos (de 1.098 a 682, de acuerdo con los datos recopilados).

En cuanto a los convenios que las administraciones han realizado incluyendo criterios de igualdad, la proporción de estos que incluyen cláusulas de igualdad es claramente inferior (13,6% en 2010 y 12,5% en 2011), y no presenta una evolución positiva (en 2011 suponen 128 de un total de 1.021 identificados).

Respecto a las subvenciones, presentan una dinámica más similar a los contratos, ascendiendo del 21,5% de 2010 al 44,9% en 2011 el porcentaje de subvenciones que han incluido criterios de igualdad, mientras que las becas, pese a su reducido número (48 y 56 en 2010 y 2011 respectivamente), presentan ambos años un porcentaje similar de casos que incluyen criterios de igualdad; 31,2% y 30,3%.

Tabla 20. Criterios de igualdad en la contratación, subvenciones y convenios de las administraciones vascas

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y Mancomunidades	Organismos Autónomos	Otros (EEPP + JJGG)
Nº total de contratos realizados	2010: 1.798 2011: 620	2010: 442 2011: 633	2010: 937 (26) 2011: 276 (16)	2010: 173 2011: 233	2010: 3.411 2011: 260
Nº de contratos con criterios de igualdad	2010: 702 (10) 2011: 218 (2)	2010: 26 2011: 133	2010: 54 (17) 2011: 10 (4)	2010: 101 2011: 144	2010: 215 2011: 177
Nº de convenios realizados	2010: 336 2011: 212	2010: 333 2011: 551	2010: 78 (11) 2011: 210 (9)	2010: 27 2011: 48	2010: 3 2011: --
Nº de convenios con criterios de igualdad	2010: 84 2011: 98	2010: 9 2011: 22	2010: 10 (4) 2011: 1 (1)	2010: 3 2011: 7	2010: -- 2011: --
Nº de subvenciones	2010: 291 2011: 443	2010: 8.929 2011: 3.871	2010: 388 (14) 2011: 950 (12)	2010: 67 2011: 67	2010: 23 2011: 1
Nº de subvenciones con criterios de igualdad	2010: 59 2011: 236	2010: 1.739 2011: 1.357	2010: 275 (11) 2011: 740 87)	2010: 14 2011: 59	2010: -- 2011: --
Nº de becas	2010: 18 2011: 33	2010: 19 2011: 12	2010: 4 (2) 2011: 1 (1)	2010: 7 2011: 10	2010: -- 2011: --
Nº de becas con criterios de igualdad	2010: 10 2011: 9	2010: -- 2011: --	2010: 1 (1) 2011: 1 (1)	2010: 4 2011: 7	2010: -- 2011: --

2.1.11. Incrementar el porcentaje de jurados y tribunales en los que exista una participación equilibrada de mujeres y hombres (G12)

En el ámbito de los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, la Ley 4/2005 señala que las normas que regulen dichos procesos deben incluir medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad, incluyendo cláusulas de representación equilibrada de mujeres y hombres. También se especifica en la regulación de los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio, o adquisición de fondos culturales o artísticos... que se debe contar con tribunales, jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres.

De la información recogida en la evaluación del V Plan se desprende que, de los más de 200 órganos colegiados directivos de las entidades identificados en los dos años de análisis (223 y 201 respectivamente), el 43,9% de los mismos en 2010 (98) y el 37,8% en 2011 (76) contaban con representación equilibrada por sexo²⁴. Esta proporción es algo inferior en relación con los tribunales, jurados u órganos afines convocados para la concesión de premios, adquisición de bienes culturales... que se sitúa en el 27% en 2010, y el 35% en 2011, con 28 y 39 tribunales que cumplen este requisito respecto de los 103 y 101 convocados en esos mismos años.

A este respecto, los datos del Informe Final 2010, de Seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, identifican un número menor de tribunales, jurados, órganos... en 2010, debido probablemente a que la información incluye solo el segundo trimestre, si bien el porcentaje de tribunales paritarios se sitúa en el 33%.

Tabla 21. Representación equilibrada en jurados, tribunales, órganos colegiados y órganos participativos-consultivos

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y Mancomunidades	Organismos Autónomos	Otros (EEPP + JJGG)
Nº total de órganos colegiados	2010: 85 2011: 98	2010: 2 2011: 12	2010: 81 (24) 2011: 54 (15)	2010: 7 2011: 11	2010: 48 (6) 2011: 26 (6)
Nº de órganos colegiados con representación equilibrada	2010: 14 2011: 26	2010: 2 2011: 12	2010: 44 (14) 2011: 14 (8)	2010: 3 2011: 2	2010: 35 (6) 2011: 22 (5)
Nº de tribunales, jurados u órganos afines convocados para la concesión de premios, adquisición de bienes culturales, etc.	2010: 25 2011: 57	2010: 4 2011: 33	2010: 68 (10) 2011: 18 (8)	2010: 6 2011: 3	2010: 2011:
Nº de estos tribunales que incluyen cláusula de representación equilibrada	2010: 12 2011: 6	2010: 4 2011: 26	2010: 10 (2) 2011: 5 (1)	2010: 2 2011: 2	2010: 2011:
Nº de consejos u órganos de participación y consulta no específicos de igualdad que incluyen una cláusula de representación equilibrada	2010: 21 (5) 2011: 1 (1)	2010: 1 2011: 1	2010: 14 (3) 2011: 3 (2)	2010: - 2011: -	2010: 2011:

²⁴ De acuerdo con lo dispuesto para órganos administrativos pluripersonales en la Ley 4/2005m, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, se considera que existe una representación equilibrada con los dos性es están representados al menos al 40%. Art 3.7.

Por último, señalar que se han identificado, en 2010, 36 consejos u órganos de participación y consulta no específicos de igualdad que incluyen una cláusula de representación. El descenso de esta cifra a 5 en 2011 podría derivarse de la reducción en el número de respuestas obtenidas.

2.1.12. Incrementar el número de órganos de participación para la igualdad, así como incrementar la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y procesos consultivos y participativos (G13)

En el marco del V Plan para la Igualdad se diferencian entre los órganos de participación específicos para la igualdad, y el resto de órganos y procesos, tanto consultivos como participativos, ya implantados en la administración y que requieren de una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.

Emakunde ha elaborado un Anteproyecto de Ley para la creación del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad, que tras su segunda reformulación está a la espera de ser aprobado. La Ley 4/2005 también señala que las administraciones forales y locales deben establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad.

Respecto del resto de órganos y procesos, la citada Ley establece asimismo que todos los poderes públicos vascos deben promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento y designación de personas para sus órganos directivos y colegiados.

Según el estudio “La presencia de Mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión de Euskadi” (2009), de los 84 órganos colegiados analizados, 26 -31%- tenían una representación de las mujeres igual o superior al 40%, y solo 24 estaban encabezados por mujeres.

La evaluación realizada en el marco del V Plan refleja también 24 órganos o consejos de participación ciudadana específicamente dedicados a la igualdad en los ayuntamientos y mancomunidades (datos de 2010, que se reducen ligeramente en 2011, seguramente por la no respuesta de algún ayuntamiento con estos órganos). Diputaciones forales (3) y organismos autónomos (1) conforman las restantes administraciones con órganos de este tipo, a las que se suman en 2011 otros dos de los departamentos del Gobierno Vasco.

Además, las administraciones han identificado 136 consejos u órganos de participación ciudadana no dirigidos a igualdad en 2010 y 125 en 2011. Esto hace que los consejos u órganos vinculados a las administraciones en el ámbito de la igualdad supongan en torno al 20% de los que operan en otros ámbitos.

Algo más numerosos son los órganos o consejos que incluyen entre sus objetivos el impulso de la igualdad, aunque no se dirijan específicamente a ella: 29 en 2010 y 36 en 2011. Prácticamente en todos los casos en los que entre las funciones y objetivos de estos órganos o consejos se incluye el impulso de la igualdad se cuenta con la participación en los mismos de entidades de la sociedad civil que trabajan en estos temas, aunque en 2011 hay 9 órganos de participación que incluyen a estas entidades pero no tienen entre sus objetivos el impulso de la igualdad.

Por último, en 27 casos en 2010 -16 casos en 2011- se ha garantizado la participación de personas expertas en materia de igualdad de mujeres y hombres en estos consejos u órganos de participación ciudadana.

Tabla 22. Órganos de participación ciudadana e igualdad

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y Mancomunidades	Organismos Autónomos	Otros (EEPP + JJGG)
Existe consejo u órgano de participación ciudadana específicamente dedicado a la igualdad	2010: No/no resp. 2011: 2	2010: 3 2011: 3	2010: 24 2011: 21	2010: 1 2011: 1	2010: -- 2011: --
Respecto a los no específicos de igualdad, nº total de consejos u órganos vinculados	2010: 33 2011: 38	2010: 1 2011: 3	2010: 100 (34) 2011: 81 (25)	2010: 2 2011: 3	2010: -- 2011: --
Nº que incluyen entre funciones y objetivos el impulso de la igualdad (que no sean específicos).	2010: 1 2011: 3	2010: 1 2011: 1	2010: 27 (21) 2011: 32 (20)	2010: -- 2011: --	2010: -- 2011: --
Nº de consejos... en los que participan entidades de la sociedad civil que trabajan en igualdad	2010: 1 2011: 6	2010: 1 2011: 2	2010: 30 (19) 2011: 37 (19)	2010: -- 2011: --	2010: -- 2011: --
Nº de consejos... que cumplen las dos condiciones anteriores	2010: 1 2011: 3	2010: 1 2011: 1	2010: 25 (17) 2011: 30 (19)	2010: -- 2011: --	2010: -- 2011: --
Nº de consejos ... que garantizan la participación de expertos/as en igualdad	2010: 9 2011: 9	2010: 1 2011: --	2010: 17 (14) 2011: 7 (6)	2010: -- 2011: --	2010: -- 2011: --

2.2. RESULTADOS EN EL ÁREA DE LAS INTERVENCIONES

En el marco del seguimiento de la actividad de las administraciones vascas en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres se han identificado más de mil actuaciones dirigidas a este fin en los dos años de análisis, 2010 y 2011. En el último año, se recoge un incremento en el número de actuaciones informadas (1.209, frente a 1.087 en el año anterior), aumento que, como se observa en la tabla siguiente, se produce al tiempo que disminuye ligeramente el número de actuaciones informadas por los ayuntamientos, es decir, son las restantes instituciones (y en particular los departamentos del Gobierno Vasco y los organismos autónomos) las que documentan un mayor número de acciones.

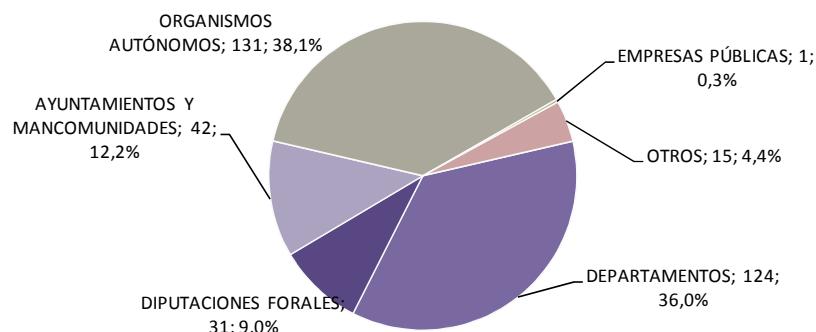
Tabla 23. Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución y año

TIPO DE INSTITUCIÓN/ENTIDAD	Número de Actuaciones 2010	Nº de Actuaciones 2011	
		Total	"Internas" (administración)
DEPARTAMENTOS	283	362	124
DIPUTACIONES FORALES	137	146	31
AYUNTAMIENTOS Y MANCOMUNIDADES	430 + 4	388 + 16	39 +3
ORGANISMOS AUTÓNOMOS	228	273	131
EMPRESAS PÚBLICAS	1	2	1
OTROS	4	22	15
TOTAL	1.087	1.209	344

En cualquier caso, es importante identificar que **una parte ciertamente notable de estas intervenciones tienen como objetivo las propias administraciones que las desarrollan** –casi un 30%, con particular incidencia en las actividades de los departamentos y los organismos autónomos–.

Aunque inicialmente estaba previsto recoger únicamente en este ámbito las actividades externas, la conveniencia de explicitar con mayor detalle algunas actuaciones consideradas de carácter interno ha llevado a incluir, en 2011, una pregunta con el fin de identificar, dentro de estas actuaciones, las que se dirigían a la propia administración.

Gráfico 1. Distribución porcentual entre instituciones/entidades del total de actuaciones dirigidas a la administración (2011)



Buena parte de las intervenciones tienen cierto carácter estable; si en 2010 un tercio de las mismas identificaron su carácter de continuidad respecto a actuaciones anteriores, esta proporción se eleva en 2011 a algo más de la mitad. A este respecto cabe señalar que posiblemente este crecimiento no se deba tanto a una mayor repetición en las actividades de 2011 como a una falta de identificación de esta continuidad en 2010. Asimismo, las administraciones locales y forales parecen presentar una mayor estabilidad en sus actuaciones, en los dos años de análisis.

Tabla 24. Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por año y tipo de institución

TIPO DE INSTITUCIÓN / ENTIDAD	Continuidad del año anterior En 2010		Continuidad del año anterior En 2011	
	Nº	%	Nº	%
DEPARTAMENTOS	112	40,0%	163	45,0%
DIPUTACIONES FORALES	88	64,2%	122	83,6%
AYUNTAMIENTOS Y MANCOMUNIDADES	270	62,8%	236	60,6%
	3	75%	11	68,7%
ORGANISMOS AUTÓNOMOS	76	33,3%	87	31,9%
EMPRESAS PÚBLICAS	1	100%	--	--
OTROS	-	-	6	27,3%
TOTAL	369	33,9%	625	51,7%

2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

Respecto a los objetivos políticos perseguidos por las intervenciones de las administraciones vascas, se observa una notable concentración de las mismas en torno al objetivo de empoderamiento y promoción de las mujeres, con más del 40% de las actuaciones de los años dirigidas al menos a este objetivo.

El impulso de una cultura favorable a la igualdad en la sociedad es igualmente un fin frecuente en estas actuaciones, finalidad que abordan al menos con más de un tercio de las intervenciones en ambos años –creciendo en 2011–.

El tercer propósito en importancia según el número de acciones desarrolladas es el de la erradicación de la violencia: más de tres de cada diez acciones pretenden apoyar la erradicación de esta lacra.

La corresponsabilidad -con más de 150 actuaciones cada año- y, particularmente, la búsqueda de una representación equilibrada -con menos de 100-, son los objetivos menos habituales.

Tabla 25. Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político, por año y tipo de institución

OBJETIVOS Y AÑO	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Objetivo político que persigue la actuación							
Erradicación de la violencia	102	44	151 + 2	32		1	334
Corresponsabilidad	28	21	73 +1	29		4	157
Empoderamiento/promoción de las mujeres	83	71	284 +4	50		2	498
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	46	74	211 +1	52	1	4	390
Representación equilibrada	2	24	41	19		1	87
No se ajusta a ninguno	16	18	18	132			184
2011							
Objetivo político que persigue la actuación							
Erradicación de la violencia	139	33	158 +5	38		2	375
Corresponsabilidad	51	26	71	25	1	7	181
Empoderamiento/promoción de las mujeres	111	86	221 +7	72	1	6	504
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	90	99	201 +7	75	1	11	484
Representación equilibrada	13	20	17 +1	18		1	70
Mejora gobernanza	71	23	36 +5	144		9	288
Otro tipo		3	16			1	20

Gráfico 2. Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político²⁵, por año



²⁵

El objetivo Mejora de Gobernanza solo se incluyó en el cuestionario en 2011.

2.2.2. Ámbitos (población)

Otra forma de valorar el tipo de intervenciones que desarrollan las administraciones vascas en materia de igualdad es conocer los ámbitos a los que se han dirigido, entendiendo por ámbitos a qué grandes áreas de la sociedad se dirigen, habiéndose diferenciado entre el ámbito laboral - empresas, organizaciones sindicales-, el ámbito familiar/personal, el ámbito de la sociedad civil -entidades, asociaciones, tercer sector-, y la administración.

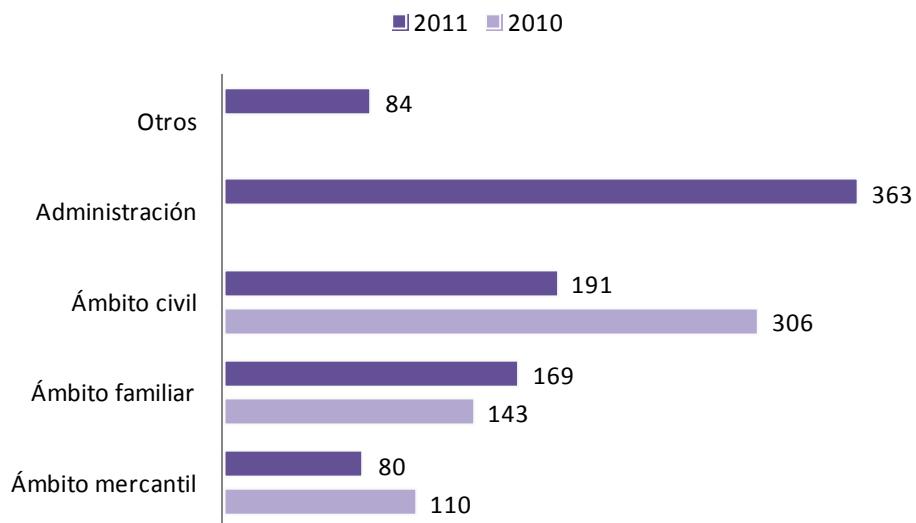
Los datos obtenidos muestran (siempre atendiendo a las actuaciones sobre las que se ha proporcionado información) una distribución algo diferente de las intervenciones en 2010 y 2011. Teniendo en cuenta que en 2011 no se daba la opción de que la actuación estuviera dirigida a las administraciones, y atendiendo a que al introducir este ámbito, en 2011 se reducen notablemente las incluidas en el epígrafe "otros", cabe señalar:

- la reducción en 2011 del número de actuaciones dirigidas al ámbito del mercado laboral, que pasan de 110 a 80, pese al incremento registrado en los departamentos del Gobierno Vasco (en 2011, suponen el 44% del total)
- más notable aún, la fuerte bajada del número de actuaciones dirigidas al ámbito civil, entendido como tal el relacionado con el tercer sector (de más de trescientas en 2010 a algo menos de doscientas intervenciones el año siguiente, si bien el cambio en la forma de recoger la información puede haber influido en este cambio);
- el ligero crecimiento del número de intervenciones dirigidas a las personas/familias

Tabla 26. Nº de actuaciones que se inscriben en un determinado ámbito, por año y tipo de institución

ÁMBITOS Y AÑO	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Ámbito mercantil	29	23	20	35		3	110
Ámbito familiar	20	26	83	13		1	143
Ámbito civil	40	64	144	55		3	306
Total	184	152	361	257	1	9	964
2011							
Ámbito mercantil	35	13	6	26			80
Ámbito familiar	25	18	111	15			169
Ámbito civil	37	37	76	40	1		191
Administración	142	25	38	155		3	363
Otros	48	15	15	5		1	84
Total	287	108	246	241	1	4	887

Gráfico 3. Nº de actuaciones que se inscriben en un determinado ámbito, por año



Por tipología de institución, debe señalarse que la fuerte incidencia en los organismos autónomos de las actuaciones en el ámbito de las administraciones públicas se debe principalmente a las acciones desarrolladas por Emakunde en el cumplimiento de sus funciones relativas a “informar los informes de evaluación previa de impacto de género”.. Frente a esta situación, los ayuntamientos centran su actividad en el ámbito personal/familiar y, en menor medida, en las entidades civiles. Las diputaciones forales señalan el ámbito civil como el más frecuente destinatario de sus intervenciones, tanto en 2011 como principalmente en 2010.

2.2.3. Temática

Se han analizado también los grandes temas o áreas de las intervenciones para impulsar la igualdad desarrollada por las administraciones públicas. En valores absolutos y en porcentaje, el ámbito de la educación constituye el área que concentra un mayor número de actuaciones de las administraciones vascas y el que presenta unas pautas más estables: en los dos años una de cada cuatro acciones de igualdad se han desarrollado en este campo (entre los ayuntamientos se sitúa en torno al 35% de sus intervenciones).

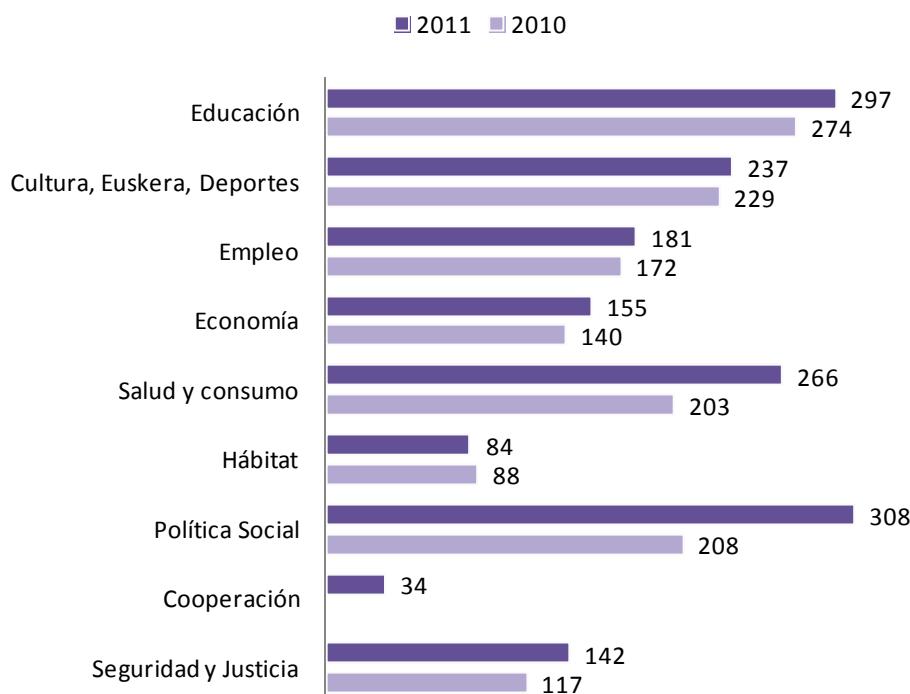
Esta perspectiva “educativa” –que se corresponde en buena medida con el carácter de formación y sensibilización de un número notable de las acciones- se encuentra también en cierta medida en las acciones adscritas al ámbito de la **cultura, el euskera y los deportes**, sobre todo desde la perspectiva de la cultura, área en la que se encuadran cerca del 20% de las acciones dirigidas a promover la igualdad.

Tabla 27. Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por año y tipo de institución

TEMÁTICA Y AÑO	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Educación	19	44	153	58			274
Cultura, Euskera, Deportes	13	47	136	28	1	4	229
Empleo	27	30	68	43		4	172
Economía	22	30	34	53		1	140
Salud y consumo	43	24	95	41			203
Hábitat	10	26	31	21			88
Política Social	20	53	102	33			208
Cooperación							
Seguridad y Justicia	20	22	58	17			117
2011							
Educación	53	37	141	51		15	297
Cultura, Euskera, Deportes	21	52	133	24		7	237
Empleo	45	29	43	56		8	181
Economía	35	28	28	57	1	6	155
Salud y consumo	72	24	103	60		7	266
Hábitat	20	19	28	16		1	84
Política Social	102	35	128	37	1	5	308
Cooperación ²⁶	1	13	12	7		1	34
Seguridad y Justicia	38	27	54	20		3	142

²⁶ La temática de cooperación se introduce en 2011 a solicitud de las instituciones participantes, por lo que no se encuentra recogida en 2010.

Gráfico 4. Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por año



También la **política social** es un ámbito notable para el desarrollo de las actuaciones en igualdad: entre el 20% y el 25% de las acciones de los dos años se inscriben en este ámbito, mostrando una vertiente de la acción en igualdad que se dirige, al menos parcialmente, a abordar la posición más vulnerable de la mujer en la sociedad.

La **salud y el consumo** son también área de trabajo preferente de las administraciones vascas en sus esfuerzos por favorecer la igualdad de mujeres y hombres (en torno a dos de cada diez acciones).

Las actuaciones dirigidas a favorecer la igualdad en el entorno del **empleo** se encuentran en la base del 15% de las acciones informadas en los dos años, siendo algo menos frecuentes las que se centran en áreas que se han denominado como “**economía**” (incluyendo la promoción económica, industria, desarrollo rural, comercio...), con cerca de 150 actuaciones cada año, o “**hábitat**” (infraestructuras, urbanismo, vivienda, movilidad...), con menos de 100 acciones.

Las intervenciones dirigidas a la **seguridad y justicia** (en la que se encuadran intervenciones relacionadas con la violencia de género –incluyendo la prevención y la prestación de diferentes servicios–), se han incrementado ligeramente en 2011, y son el área en el que se desarrollan una de cada diez acciones en los dos años analizados.

2.2.4. Tipo de intervención

Respecto al **tipo de intervención** que es más habitual, se observa que, con frecuencia, las actuaciones combinan más de un tipo (media de 1,6 por acción en 2010 y de 1,7 en 2011). Es decir, que actuaciones, por ejemplo, de coordinación entre instituciones..., llevan frecuentemente aparejadas algún tipo de intervención de sensibilización, difusión y comunicación, o de información y análisis, etc.

Teniendo esto en cuenta, se observa una clara **concentración de las actuaciones en el ámbito de la sensibilización, difusión y comunicación**, con un 44 % de las intervenciones desarrolladas en 2010 y un 41% en 2011. Esta concentración de las acciones es superior entre los ayuntamientos y mancomunidades, donde se eleva al 60% del total en 2010 y casi alcanza el 54% en 2011.

Atendiendo a la situación en los dos años de análisis, el siguiente tipo de intervención más frecuente lo constituyen las **actuaciones dirigidas a procurar información, conocimiento y análisis en el ámbito de la igualdad**, junto con las intervenciones de coordinación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados. Respecto a estas últimas, se ha señalado ya que es frecuente la coordinación de diferentes instituciones en acciones de sensibilización o información, aunque este nivel de coordinación pueda considerarse limitado (por ejemplo, en la realización de seminarios...).

Tabla 28. Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada, por año y tipo de institución

TIPO DE INTERVENCIÓN Y AÑO	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Intervención económica	48	54	143	20	1		266
Intervención regulativa	33	30	26	9			98
Formación hacia la ciudadanía	19	31	123 +1	11		1	186
Sensibilización, difusión y comunicación	80	78	259 +2	59	1	1	480
Información, conocimiento y análisis	59	60	99 +1	32		1	252
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	20	20	34 +1	5			80
Participación y consulta ciudadana	15	14	81 +3	22		1	136
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	45	44	161 +2	44	1		297
2011							
Intervención económica	56	65	120	27		13	281
Intervención regulativa	43	35	27	18		1	124
Formación hacia la ciudadanía	11	27	125 +3	12	1	3	182
Formación profesionales SP	32	14	30	9		1	86
Sensibilización, difusión y comunicación	117	80	211 +7	71		10	496
Información, conocimiento y análisis	124	62	85 +2	42		8	323
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	34	16	31	9		1	91
Participación y consulta ciudadana	17	15	103 +4	15		2	156
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	90	54	147 +6	44		3	344

Gráfico 5. Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada, por año



Las **intervenciones económicas** son, quizás más sorprendentemente, **bastante frecuentes también**, de modo que 266 actuaciones en 2010 y 281 en 2011 han tenido este carácter, es decir, han proporcionado algún tipo de financiación a otras instituciones, entidades o personas (subvenciones, becas...) para el desarrollo de actividades relacionadas con la igualdad.

Las **intervenciones regulativas**, en las que Gobierno Vasco –tanto los departamentos como los organismos autónomos dependientes- y las diputaciones presentan una superior concentración de actuaciones, han sido la fórmula utilizada para desarrollar 98 intervenciones en 2010 y 124 en 2011.

En cuanto a las **actuaciones formativas** (entendiendo como tales cursos, talleres, seminarios...) dirigidas a la ciudadanía, son habituales en todas las administraciones vascas (186 actuaciones en 2010 y 182 en 2011). Menos frecuentes –menos de la mitad- son las acciones de formación dirigidas a las y los profesionales de los servicios públicos dependientes de las administraciones públicas (profesorado, personal sanitario...), siendo particularmente relevantes en el caso de los departamentos del Gobierno Vasco (cuestión incluida solo en 2011).

El menor número de actuaciones (80 en 2010 y 91 en 2011) se produce en torno a la **creación y gestión de servicios y equipamientos**, mientras que las **intervenciones** que han procurado la participación y consulta ciudadana, pese a haber sido identificadas con relativa frecuencia (136 acciones en 2010 y 166 en 2011), deben ser consideradas con precaución en cuanto a la cifra total, ya que en algunos casos se ha constatado que esta participación es bastante limitada y que se ha interpretado con criterios amplios.

Un análisis más detallado de los contenidos de estas intervenciones, permite obtener algunas informaciones de interés relativas a las mismas.

2.2.5. Formación

Las acciones dirigidas a la formación de la ciudadanía en el ámbito de la igualdad han alcanzado, al menos²⁷, a cerca de treinta y cuatro mil ciudadanas y ciudadanos vascos en 2010, y a casi veinticuatro mil en 2011. Los dos años las mujeres han sido objetivo preferente de estas intervenciones, suponiendo dos de cada tres participantes en 2010 y tres de cada cuatro en 2011.

Además de la reducción que se registra en 2011 respecto al año anterior (prácticamente se ha informado de la mitad de participantes que en el año 2010), destaca la importancia de las acciones de las diputaciones forales en este campo en 2010, con casi la mitad del total de participantes, siendo además el descenso que registran en 2011 muy notable.

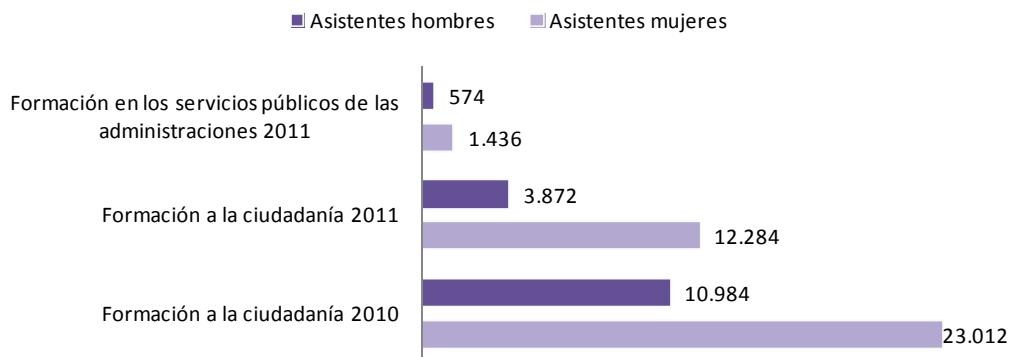
Tabla 29. Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por año y tipo institución

Participantes, sexo y año 2010	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades ²⁸	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
Asistentes mujeres	923	10.305	9.326	2.388		70	23.012
Asistentes hombres	179	6.042	3.705	1.054		4	10.984
Total 2011	1.102	16.347	13.031	3.442		74	33.996
Asistentes mujeres	492	2.748	6.449	1.324	321	950	12.284
Asistentes hombres	79	1.114	1.490	959		230	3.872
Total	571	3.862	15.713	2.283	321	1180	23.930
Formación en los servicios públicos de las administraciones							
2011							
Asistentes mujeres	278	525	407	185		41	1.436
Asistentes hombres	71	189	196	112		6	574
Total	349	714	603	297		47	2.010

²⁷ No todas las acciones informadas han detallado el número de personas involucradas en las mismas, por no disponer de los datos precisos.

²⁸ En 2011 se observa un número elevado de participantes en las acciones que los ayuntamientos no han podido clasificar por sexo, resultando así los totales muy diferentes de la suma de participantes hombres y mujeres.

Gráfico 6. Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por año



La diferencia en la participación de mujeres y hombres en estas acciones es notable en todos los tipos de administraciones que las han promovido, destacando también el crecimiento que en 2011 se observa en cuanto a la asistencia a acciones formativas promovidas por “otras instituciones”, y que es debido principalmente a la inclusión ese año de la información de la UPV-EHU.

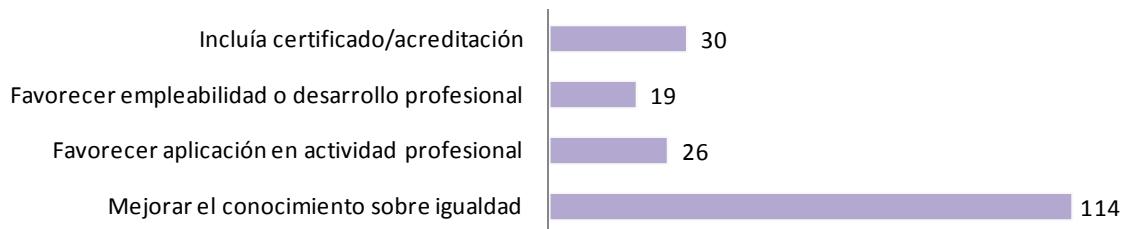
En 2011 se cuestionó también a las administraciones vascas sobre intervenciones formativas dirigidas a las propias administraciones, identificándose más de dos mil participantes en las mismas, nuevamente con una presencia mayoritaria de mujeres (más de siete de cada diez), reflejándose una diferencia inferior entre mujeres y hombres en el caso de las acciones promovidas por los organismos autónomos.

También en 2011 se ha preguntado sobre el objetivo de esta formación, destacando que el 63% de las intervenciones formativas tenían como objetivo “mejorar el conocimiento sobre igualdad”. Es decir, que básicamente se ha tratado de acciones formativas con objetivos de formación general, no tanto aplicados a entornos laborales. Si se considera el tipo de institución que ha promovido las acciones formativas, cabe señalar que este objetivo ha sido claramente el más frecuente entre los ayuntamientos y mancomunidades. Así, 26 acciones formativas se han dirigido a favorecer la aplicación del aprendizaje sobre igualdad en su contexto laboral y 19 buscaban fortalecer la empleabilidad de quienes han seguido estas acciones formativas (frente a las 114 que buscaban mejorar el conocimiento sobre igualdad, de forma genérica).

Tabla 30. Nº de actuaciones de formación dirigidas a objetivos concretos, por tipo institución

OBJETIVOS FORMATIVOS	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidad s	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2011							
Mejorar el conocimiento sobre igualdad	4	13	84	9	1	3	114
Favorecer aplicación en actividad profesional	3	3	9	7	1	2	26
Favorecer empleabilidad o desarrollo profesional	2	6	9		1	1	19
Incluía certificado/acreditación	3	5	16	4	1	1	30

Gráfico 7. Nº de actuaciones de formación dirigidas a objetivos concretos



El 16% de las acciones formativas dirigidas a la ciudadanía en el ámbito de la igualdad han incluido algún certificado o acreditación para quienes han participado en las mismas.

2.2.6. Sensibilización

Las casi 500 acciones de sensibilización, difusión y comunicación desarrolladas en 2010 y 2011 han implicado en las mismas a veintiséis mil ciudadanos y ciudadanas el primer año, aumentando este número a más de cuarenta mil en 2011. Destaca además que, si bien en 2010 las mujeres parecían ser objetivo preferente de las mismas (70,8%), en 2011 los hombres superan ligeramente a las mujeres (51,9%). En el incremento en el total de participantes en 2011, así como en la elevación de la participación de hombres en este tipo de actuaciones, la influencia de las actuaciones desarrolladas por las diputaciones forales es fundamental.

Tabla 31. Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por año y tipo institución

Participantes por sexo y año	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades ²⁹	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Asistentes mujeres	1.416	2.694	11.049	3.180		70	18.409
Asistentes hombres	1.323	1.214	4.386	767			7.690
Total	2.739	3.908	15.435	3.947	0	70	26.099
2011							
Asistentes mujeres	3.368	2.484	5.550	3.740		82	15.224
Asistentes hombres	2.475	10.112	2.432	1.371		26	16.416
Total	5.843	12.596	16.446	5.111	0	108	40.104

En cuanto al tipo de actividad que incluyen estas actuaciones de sensibilización, se observa que estas son diversas, y con frecuencia las intervenciones incluyen más de una actividad. Cabe quizás destacar que casi el 40% de este tipo de acciones en 2010 y el 37% en 2011 incluían campañas de difusión en medios de comunicación (televisión, radio, prensa escrita y/o internet), y que este tipo de actuación es la más frecuente entre los ayuntamientos, si bien las restantes tipologías (jornadas, coloquios...) son también habituales.

²⁹ En 2011 se observa un número elevado de participantes en las acciones que los ayuntamientos no han podido clasificar por sexo, resultando así los totales muy diferentes de la suma de participantes hombres y mujeres.

Tabla 32. Nº de actuaciones de sensibilización dirigidas a objetivos concretos, por año y tipo institución

TIPO ACTIVIDAD Y AÑO	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Jornadas, exposiciones, coloquios...	22	24	99	22	-	-	167
Creación y distribución de materiales	18	37	121	21	-	-	197
Campaña difusión en medios	13	31	148	13	1		206
Comunicación institucional/corporativa	24	34	69	32	1		160
Otro tipo de actividad							
2011							
Jornadas, exposiciones, coloquios...	27	21	102	31	-	3	184
Creación y distribución de materiales	28	34	98	31	-	4	195
Campaña difusión en medios	22	21	124	10		8	185
Comunicación institucional/corporativa	25	31	89	23	-	6	93
Otro tipo de actividad	26	9	17	10	--		62

Gráfico 8. Nº de actuaciones de sensibilización dirigidas a objetivos concretos, por año



2.2.7. Información, conocimiento y análisis

Respecto a las actividades dirigidas a obtener información, mejorar el conocimiento o analizar diferentes aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, se ha procurado conocer el contenido de las mismas.

Tabla 33. Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por año y tipo de institución

TIPO ACTIVIDAD Y AÑO	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Recogida de datos o modificación sistema de recogida de información	17	33	36	7	-	-	93
Diagnóstico o estudio	17	28	36	14	-	1	96
Elaboración informe de propuestas	17	22	35	8	-	1	83
Revisión modificación de instrucciones internas de actuación	4	7	9		-		20
Elaboración informe de evaluación	6	20	50	8	-	-	84
2011							
Recogida de datos o modificación sistema de recogida de información	20	34	25	7	-	3	89
Diagnóstico o estudio	41	30	33	19	-	3	126
Elaboración informe de propuestas	16	22	38	11	-	1	88
Revisión modificación de instrucciones internas de actuación	22	11	9	-	-	-	42
Elaboración informe de evaluación	9	15	49	11	-	3	87
Otros	24	6	5	5	-	4	44

Como se observa, las actuaciones se desarrollan a través de más de una actividad, siendo la recogida de información y la elaboración de un estudio las más frecuentes. Además, cabe destacar que muchas de estas actividades incluían la elaboración de propuestas, así como informes de evaluación (84 en 2010 y 87 en 2011), siendo bastante menos frecuente que estas actuaciones impliquen la revisión y/o modificación de instrucciones internas de actuación, aunque en 2011 aumentan de 20 a 42, principalmente por el incremento identificado entre los departamentos del Gobierno Vasco.

Gráfico 9. Distribución porcentual de las actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por año



2.2.8. Creación y gestión de servicios y equipamientos

Respecto a la creación y gestión de servicios y equipamientos, tipo de intervención menos común entre las administraciones vascas, más de la mitad de estas actuaciones están relacionadas con servicios y recursos ya existentes (en torno a dos de cada tres de aquellas de las que se ha proporcionado información detallada), aunque cabe destacar que en 2011 se han identificado más acciones de creación de nuevos recursos, que alcanzan las 35 acciones ese año, así como la importancia que en este tipo de actividad tienen los departamentos del Gobierno Vasco (en 2011 suponen casi la mitad del total de nuevos recursos informados).

Tabla 34. Nº de creación y gestión de servicios y equipamientos por tipo de actividad, por año y tipo de institución

TIPO ACTIVIDAD	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente	9	13	21	4	-	-	47
Creación de nuevo recurso, servicio o equipamiento	3	3	17	1	-	-	24
2011							
Gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente	18	8	19	6	-	-	51
Creación de nuevo recurso, servicio o equipamiento	17	3	11	4	-	1	35
En la acción se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidades de mujeres y hombres 2010							
En la acción se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidades de mujeres y hombres 2011	1	4	13	1			19
En la acción se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidades de mujeres y hombres 2011	15	3	12	4			34

Gráfico 10. Nº de creación y gestión de servicios y equipamientos por tipo de actividad, por año



Los datos parecen apuntar a que en estas acciones de gestión o creación de nuevos recursos y servicios dirigidos a fomentar la igualdad de mujeres y hombres se va afianzando la realización de diagnósticos que incorporan las necesidades y diferencias de mujeres y hombres (pasan de 19 a 34), aunque en este crecimiento es muy notable la incidencia registrada en los departamentos del Gobierno Vasco en este último año.

2.2.9. Incidencia de otras variables relacionadas con la población en las actuaciones de igualdad

Se ha analizado igualmente si estas actuaciones desarrolladas en el marco de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres se han dirigido a colectivos específicos, o han abordado cuestiones relacionadas con otras variables de desigualdad, han sido sensibles en su desarrollo a colectivos con características especiales...

La primera de las cuestiones hace referencia a si las acciones desarrolladas se han dirigido no a la sociedad vasca en general, sino a mujeres, hombres o personas transgénero o transexuales de forma específica.

Tabla 35. Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transexuales de forma específica, por año y tipo de institución

	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Mujeres	92	55	300	34	1	2	484
Hombres	55	38	186	23	1	2	305
Personas transgénero/transexuales	1	21	45	14	1	1	83
2011							
Mujeres	71	54	188	53	1	-	367
Hombres	39	34	79	9	-	-	161
Personas transgénero/transexuales	4	13	6	5	-	-	28

Se observa que, en los dos años, las mujeres constituyen el colectivo preferente de las acciones relacionadas con la igualdad. Aunque las acciones identificadas en torno a colectivos específicos disminuyen en todos los casos en 2011, el descenso es más notable tanto en las acciones dirigidas preferentemente a hombres como a personas transgénero y transexuales, colectivo este que en 2011 solo se ha identificado de forma específica en 28 actuaciones (en torno al 2% del total de intervenciones en este campo).

En cuanto a otros colectivos específicos a los que se han dirigido actuaciones de apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres, destaca la población joven, en la cual se han focalizado 138 acciones en 2010 y 102 en 2011, es decir, en torno al 10% del total de acciones desarrolladas por las administraciones vascas se han fijado como objetivo específico fomentar la igualdad entre la juventud.

También las personas mayores han centrado la atención de 72 actuaciones en 2010, reduciéndose su incidencia a 38 acciones en 2011 y presentando una situación muy similar a las personas inmigrantes (73 actuaciones en 2010 y 45 en 2011). Las minorías étnicas son objetivo definido en 39 actuaciones en 2010 y 26 en 2011, mientras que promover la igualdad de género entre personas con discapacidad ha sido objetivo de 49 acciones el primer año, disminuyendo también a 25 en 2011.

También las personas con rentas bajas han sido objetivo prioritario de un número menor de acciones de igualdad en 2011: únicamente 19 frente a las 45 identificadas el año previo, presentando también una situación similar a las personas homosexuales (34 y 14 acciones identificadas en los dos años respectivamente).

Tabla 36. Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por año y tipo de institución

	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Minorías étnicas	11	8	14	6	-	-	39
Personas inmigrantes	18	8	37	9	-	1	73
Personas con discapacidad	8	12	26	2	-	1	49
Personas jóvenes	15	16	96	10	-	1	138
Personas mayores	8	9	47	7	-	1	72
Personas con rentas bajas	9	10	20	5	-	1	45
Personas homosexuales	2	9	17	5	-	-	34
2011							
Minorías étnicas	4	2	11	9	-	-	26
Personas inmigrantes	4	2	30	9	-	-	45
Personas con discapacidad	4	6	8	7	-	-	25
Personas jóvenes	16	9	68	8	-	1	102
Personas mayores	2	3	24	9	-	-	38
Personas con rentas bajas	-	3	11	5	-	-	19
Personas homosexuales	4	1	5	4	-	-	14

Además de dirigir acciones concretas a colectivos específicos, también se ha analizado si las intervenciones para promover la igualdad de mujeres y hombres han buscado abordar la igualdad en función de otras variables.

De las variables analizadas, parece que la edad ha sido el objetivo más frecuentemente incluido en las acciones, abordando esta cuestión cerca de un 10% del total de acciones informadas en los dos años de análisis.

En segundo lugar, pero con la mitad de intervenciones, se encuentran actuaciones dirigidas a reducir las desigualdades de clase. La etnia o raza presenta un número de acciones ligeramente superior a la discapacidad, mientras que la eliminación o reducción de las desigualdades en función de la opción sexual se ha identificado como objetivo en 40 intervenciones en 2010 y 23 en 2011.

Tabla 37. Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad, por año y tipo de institución

Otros objetivos de igualdad	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Edad	4	10	81	3	-	-	98
Clase social	6	9	28	3	-	-	46
Opción sexual	2	9	25	3	-	1	40
Discapacidad	2	8	22	2	-	-	34
Etnia y/o raza	10	8	24	4	-	-	46
Origen nacional	4	5	22	2	-	-	33
2011							
Edad	6	1	65	5	-	1	78
Clase social	-	1	19	5	-	-	46
Opción sexual	8	2	10	3	-	-	23
Discapacidad	2	4	7	10	-	-	23
Etnia y/o raza	4	2	13	17	-	-	36
Origen nacional	2	-	15	10	-	-	27

Por último, se ha querido conocer en qué medida las acciones desarrolladas por las administraciones han tenido en cuenta aspectos como la conciliación de la vida personal, familiar o laboral o se han adaptado a las personas con discapacidad (por ejemplo, en traducción para personas sordas, accesibilidad física o comunicativa...) o a personas inmigrantes (traducción a otros idiomas...) u otros colectivos.

Aunque lógicamente estas cuestiones están más relacionadas con las actuaciones formativas, de sensibilización o servicios... (frente a las que son únicamente de tipo regulativo o económico), se observa que 157 intervenciones en 2011 han tenido en cuenta la conciliación (incluyendo, por ejemplo, la atención a niños y niñas o personas dependientes, horarios...), lo que supone un 13% del total, y un incremento del 27% en el número de acciones que incorporan estas medidas respecto a 2010.

Tabla 38. Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por año y tipo de institución

Adaptación de las medidas a diferentes situaciones personales	Departamentos GV	DDFF	Ayuntamientos y Mancomunidades	OOAA	EEPP	Otros	TOTAL
2010							
Medidas de conciliación vida personal, familiar y laboral	3	20	84	5	-	-	124
Adecuación a personas con discapacidad	8	22	35	5	-	-	70
Adecuación a personas inmigrantes	6	14	18				38
Adecuación a otros colectivos	6	5	15	-	-	-	26
2011							
Medidas de conciliación vida personal, familiar y laboral	14	27	97	18	-	1	157
Adecuación a personas con discapacidad	6	11	29	10	-	1	57
Adecuación a personas inmigrantes	3	6	22	3	-	-	35
Adecuación a otros colectivos	5	1	7	2	-	-	15

La adaptación a la situación de personas con discapacidad es claramente inferior, y además registra una evolución ligeramente negativa en 2011 (57 acciones) con respecto a 2010 (70 intervenciones). Más estable, aunque inferior en número, es la adaptación a las personas inmigrantes, siendo todavía menos frecuente la adaptación a otros colectivos.

2.2.10. Coste de las intervenciones

En el área de Gobernanza se han señalado ya los presupuestos asignados y ejecutados identificados por las áreas de igualdad o las personas responsables de este ámbito en las diferentes instituciones y entidades, así como la dificultad de presentar información exacta y completa sobre este aspecto.

Esta situación se acentúa en el caso de las intervenciones: en muchos casos, se desconoce exactamente el coste de la actuación, por lo que no se incluye la información; en otros, no existe información para identificar qué parte del coste de la acción podría asignarse razonablemente al fomento de la igualdad (cuando la intervención tiene otros objetivos y los costes no se encuentran desglosados), por último, en algunas intervenciones la perspectiva de fomento de la igualdad se presta a interpretaciones³⁰. En cualquier caso, se considera que la información recogida supone un paso importante, que si bien deberá ir fortaleciéndose y depurándose, ofrece un primer nivel de interés.

Las cifras totales, si se incluyen las importantes partidas de Educación (comedores, transporte, becas...), se sitúan en más de 125 millones de euros en 2010 y más de 144 millones en 2011. Si se extraen estas partidas (que no estaban contempladas en los presupuestos), el gasto total, más elevado en 2010 –con 27 millones de euros- y algo más reducido en 2011 –con 21 millones de euros- se sitúa bastante próximo a los presupuestos asignados y ejecutados identificados en el área de gobernanza.

Tabla 39. Coste de las actuaciones informadas, por año y tipo de institución

Institución/entidad	Coste total actuaciones Informadas	
	2010	2011
Gobierno Vasco (Departamentos)	108.713.077	129.667.473
(Educación: transporte, comedor, haurreskolak... -3 acciones en 2010 y 4 en 2011)	(98.508.217)	(122.699.938)
Diputaciones Forales ³¹	3.107.553 +5.973.765	8.173.419
Ayuntamientos (+ Mancomunidades)	4.727.589 +45.000	2.877.858 + 61.573
Organismos Autónomos	2.854.352	3.175.312
Empresas Públicas...	90.000	60.000
Otros (JJGG)	--	111.638
TOTAL con medidas del Departamento de Educación	125.511.336	144.015.635
TOTAL sin medidas del departamento de Educación	27.003.119	21.427.335

³⁰ Como es el caso de actuaciones dirigidas a la sociedad en general, pero de las que son usuarias principales las mujeres (algunos servicios de sanidad, de cuidado de personas cuidadoras...).

³¹ Como se ha señalado ya, en algunos casos resulta particularmente difícil identificar el coste total de las acciones. Así, en 2010, la Diputación Foral de Bizkaia había identificado 1.330.200 € en actuaciones de promoción económica en las que se ha priorizado la participación de mujeres, pero no había datos sobre la incidencia de esta prioridad; así como una dotación de más de 6 millones de euros en un programa de respiro para familiares, que se adscribían al área de conciliación y corresponsabilidad, dado que son mayoritariamente mujeres quienes desarrollan la función de cuidadoras. Teniendo en cuenta todas estas potenciales partidas, el coste identificado en la diputación sería de más de 13 millones de euros (es decir, más de 16 millones en las tres diputaciones).

Gráfico 11. Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución y año (2010-2011)

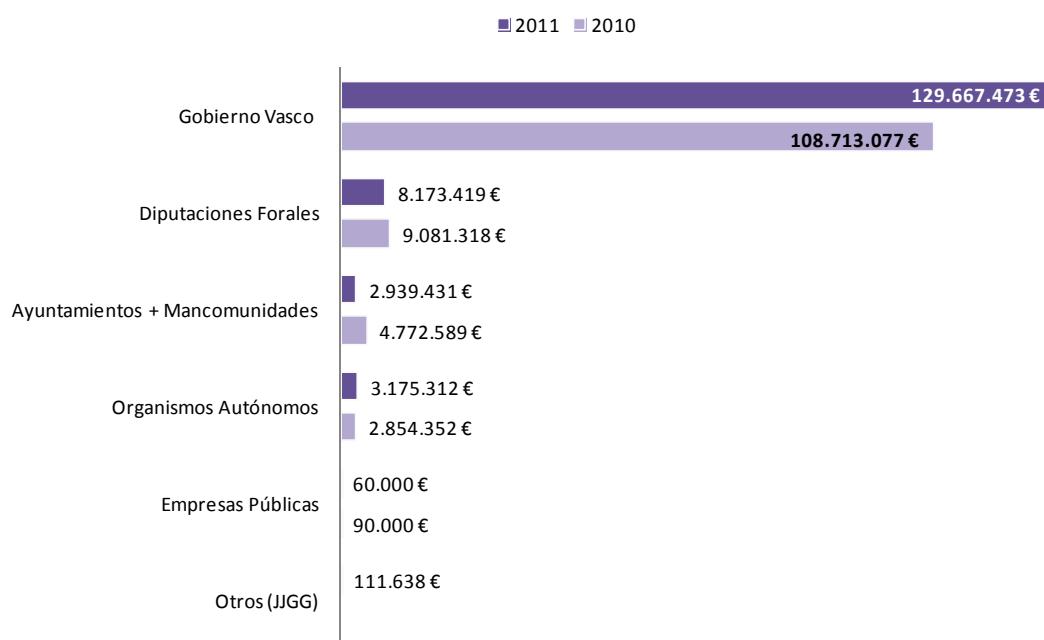
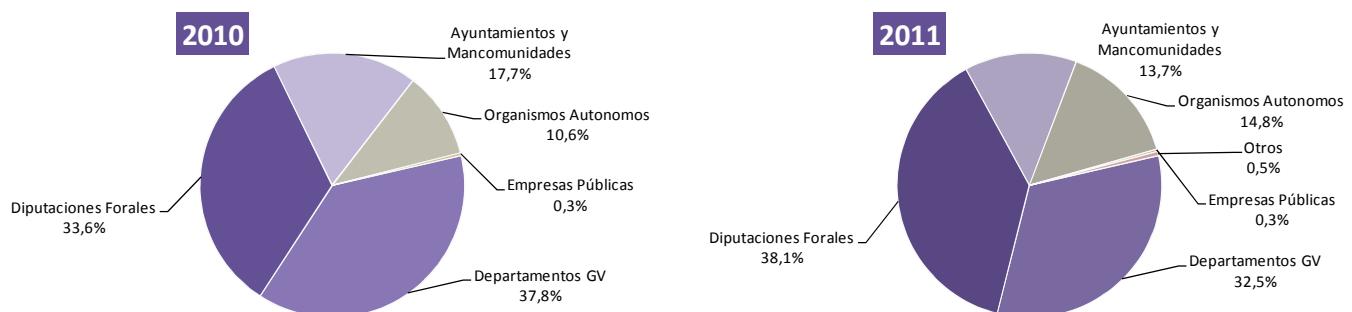


Gráfico 12. Distribución del coste de las actuaciones, excluyendo las principales partidas de Educación, por año y tipo de institución



3. A MODO DE CONCLUSIONES

Los resultados del seguimiento realizado a las instituciones vascas implicadas en el desarrollo del V Plan reflejan un panorama en el que se identifican luces y sombras en la evolución de las políticas de igualdad y en su impacto en la sociedad vasca.

Junto con la información, básicamente descriptiva, obtenida a través de los cuestionarios a las instituciones, se incluyen en estas conclusiones las valoraciones realizadas por técnicas de igualdad de las diferentes administraciones vascas³², que permiten encuadrar e interpretar los resultados obtenidos, ayudando a identificar los puntos críticos y los logros conseguidos en la implementación del V Plan.

I.-Un aumento de la participación institucional en el proceso de evaluación

La participación de un mayor número de instituciones y agentes que trabajan en el ámbito de la igualdad en la CAE es un elemento positivo en el proceso de evaluación. Sin embargo, las 126 Instituciones participantes en 2011, no garantizan obtener una fotografía exacta de la situación, particularmente por la dificultad de conseguir que todas las instituciones locales proporcionen información en los plazos establecidos.

II.- Los planes como instrumento de programación útil y extendido, pero con necesidades de mejora

Las administraciones municipales (principalmente las de dimensión mediana o pequeña), así como los organismos autónomos, empresas públicas... son las únicas instituciones/entidades que presentan un potencial grado de mejora en cuanto a la elaboración de planes de igualdad. En el resto de organizaciones, su implantación es total.

No en todos los municipios de menor tamaño se considera viable o incluso interesante desarrollar estos planes, pudiendo realizar actividades de promoción de la igualdad sin contar con una planificación específica.

En cualquier caso, las instituciones tienden a valorar positivamente el contar con un plan de igualdad. Entre los aspectos más valorados se encuentran los siguientes:

- Permite visibilizar la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.
- Proporciona un instrumento técnico para el desarrollo del trabajo en las Instituciones, partiendo generalmente de un diagnóstico y una puesta en común con las diferentes áreas implicadas.

³² Treinta técnicas de igualdad de Ayuntamientos, Diputaciones Forales y Gobierno Vasco, que han participado en tres Grupos de Evaluación.

Se observan también algunos aspectos a mejorar en el desarrollo de estos planes, y en particular:

- La necesidad de hacerlos más cercanos a las realidades municipales (y de las instituciones en general), evitando sobrecargar los planes con “todo aquello” que se podría hacer, y centrando y priorizando las actuaciones más viables y más necesarias.
- Evitar la utilización de los planes como un instrumento inflexible: los planes deben indicar una hoja de ruta, pero estar también abiertos a incluir otros aspectos que vayan surgiendo en el tiempo y se valoren como de interés, aunque no estuvieran previstos inicialmente.

III.- Una evolución general positiva, pero más centrada en lo formal, de algunos indicadores de gobernanza relevantes

El seguimiento del V Plan ha permitido también conocer la evolución de algunas actividades en cuanto al impulso de la igualdad en las administraciones vascas que cabe valorar como positivas. Tanto en la inclusión de la variable sexo en las estadísticas e informaciones como en la elaboración de informes de impacto de género o la aplicación de criterios de igualdad en las prácticas de contratación de las administraciones... se observa una mayor preocupación³³ en las administraciones públicas por estas cuestiones.

Sin embargo, incluso las instituciones de mayor dimensión observan una tendencia al cumplimiento formal de las exigencias legales, pero señalan una gran dificultad para conocer y valorar el verdadero impacto de estas medidas. Así por ejemplo, en el caso de la aplicación de criterios de igualdad en la adjudicación de contrataciones, subvenciones... resulta difícil conocer el alcance real de estas medidas, sus efectos a la hora de decantar una contratación o adjudicación a favor de las entidades que cumplen estos criterios.

En relación con la exigencia de evaluar el impacto de género de las normas elaboradas por las administraciones vascas, aunque se mantiene también la dificultad de conocer los cambios realmente producidos por los informes de evaluación, se han valorado muy positivamente los efectos de carácter interno – aproximación de las áreas de igualdad a otras áreas de las instituciones-, además de su carácter pedagógico sobre el conjunto de instituciones y la sociedad.

IV.- Personal en fase de afianzamiento, en un momento en el que disminuyen los recursos

Otro aspecto que ha sido destacado en la evaluación realizada es la del personal que se dedica al impulso de la igualdad en las instituciones. El número de personas identificadas (en las instituciones participantes en 2011) se ha situado en 174 (de ellas 122 con carácter exclusivo). Sin embargo, más allá del número concreto, se observan algunos puntos críticos relacionados con la estabilidad de este personal y los efectos de la crisis en este área.

³³

Nuevamente la situación es variable, y el factor “dimensión” es fundamental.

Así, las técnicas de igualdad participantes en la evaluación han señalado, por una parte, que en algunos casos todavía se encuentran en un proceso de estabilización de sus funciones en las entidades; y por otro, particularmente en los municipios con menos recursos, consideran que probablemente deberán aumentar sus áreas de actividad (compartiendo las funciones de igualdad con otras como bienestar social, juventud, etc.) o disminuir sus jornadas laborales, como resultado de la crisis, lo que afectará a su dedicación al impulso de la igualdad.

V.- La formación del personal de las administraciones en igualdad, un ámbito en el que participan de forma predominante las mujeres

La información obtenida en el seguimiento ha permitido identificar casi 300 personas participantes en acciones de formación específica sobre igualdad promovidas por el IVAP y cerca de 1.100 en otro tipo de formación en el año 2011. De estos participantes, en torno al 70% son mujeres.

Estos datos suponen, además, que del total de participantes de las administraciones vascas en acciones del IVAP, menos del 3% lo han hecho en formación para la igualdad.

El predominio de mujeres en este tipo de formación revela que la igualdad sigue siendo una cuestión que interesa en mayor medida a las mujeres, aunque deberá recogerse más información sobre la evolución de la participación de los hombres en los próximos años para obtener una visión más completa de esta situación.

VI.- Dificultad de identificar presupuestos asignados a igualdad

En el seguimiento realizado, únicamente el 34% de las instituciones han sido capaces de identificar presupuestos asignados específicamente a la igualdad, aunque este valor responde a situaciones muy diferentes, siendo en los ayuntamientos donde resulta menos frecuente la asignación específica de estos presupuestos.

Existe también cierta confusión sobre qué acciones deben ser desarrolladas con presupuestos de igualdad y cuáles deben considerarse actuaciones en el marco de funcionamiento habitual de los departamentos o áreas de las instituciones, aunque afecten de forma predominante a las mujeres.

En cualquier caso, el coste total de las actuaciones identificadas dentro del área de promoción de la igualdad asciende a cerca de 21 millones de euros³⁴, lo que supone en torno a un 2% de los presupuestos generales del Gobierno Vasco en 2011 (estas cifras deben considerarse con carácter aproximativo, ya que no todas las instituciones han proporcionado información completa sobre esta cuestión).

³⁴ Esta cifra se elevaría a 144 millones si se incluyen actuaciones del Departamento de Educación como las Haurreskolak, el transporte y comedor escolar... que, si bien se encuadran en la estrategia de facilitar la corresponsabilidad y el acceso de las mujeres al mercado laboral, tiene un alcance que afecta a mujeres y hombres, y su inclusión en el monto general podría generar una imagen distorsionada de los presupuestos destinados a la igualdad..

VII.- Unas acciones todavía muy dirigidas a la sensibilización y la información: la necesidad de avanzar en cuestiones con una mayor capacidad de transformación

Los resultados revelan que prácticamente la mitad de las actuaciones dirigidas a la ciudadanía se han centrado en sensibilizar, difundir y comunicar cuestiones relacionadas con la igualdad, encontrándose también un número muy elevado de intervenciones sobre información, conocimiento y análisis.

Así, en 2011, al menos 24.000 mujeres y hombres se habrían beneficiado de alguna actividad formativa relacionada con la igualdad, y en las acciones de sensibilización habrían participado al menos 40.000 personas.

Este alcance relativamente elevado de las acciones desarrolladas, que puede considerarse positivo, no evita que se considere necesario tratar de promover con mayor intensidad otro tipo de actuaciones que tengan un mayor impacto en la sociedad, y así lo han señalado las técnicas de igualdad participantes en la evaluación.

VIII.- La necesidad de situar la igualdad en la agenda política y social como factor más relevante para favorecer su desarrollo

Si hay una cuestión que ha sido puesta de manifiesto repetidamente por quienes han participado en el proceso de evaluación ha sido la necesidad de situar (o resituar) la igualdad de mujeres y hombres como una cuestión relevante y de actualidad.

Tanto en la sociedad como en las instituciones, se observa -con notables diferencias- una cierta sensación de que las situaciones más importantes de desigualdad ya han sido superadas, y que por tanto las actuaciones a favor de la igualdad no son muy necesarias, y son probablemente las más prescindibles en un momento de recesión económica como el actual.

Sin embargo, los datos sobre la evolución de la sociedad en cuanto a distribución de renta, usos del tiempo (ocio, trabajo, cuidado de menores y personas dependientes...), segmentación del mercado laboral, etc. no parecen sustentar esta percepción.

Dado que la crisis probablemente acentuará esta situación de desventaja de las mujeres, como así lo señalan algunos análisis recientes sobre esta cuestión, la solicitud de un mayor impulso de las políticas de igualdad desde los niveles superiores de todas las instituciones resulta claramente pertinente, y es una demanda mayoritaria de las personas que trabajan en este ámbito.