

diciembre de 2013



**Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna**  
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

## EVALUACIÓN DEL V PLAN PARA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA C.A.E. AÑO 2012

Memoria de Seguimiento

## 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) .....	14
2.1.3. Incrementar el número de estructuras de coordinación (G3) .....	19
2.1.4. Incrementar el porcentaje de estadísticas y estudios que integren la perspectiva de género (G4) .....	21
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) .....	24
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) .....	26
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) .....	28
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) .....	29
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) .....	31
2.1.10. Incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres (G11) .....	32
2.1.11. Incrementar el porcentaje de jurados y tribunales en los que exista una participación equilibrada de mujeres y hombres (G12) .....	34
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 .....	38
2.2.2. Temática .....	39
2.2.3. Tipo de intervención .....	41
2.2.3.1. Formación .....	42
2.2.3.2. Sensibilización .....	45
2.2.3.3. Información, conocimiento y análisis .....	46
2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos .....	48
2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad en 2012 .....	49
2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones .....	51
2.2.7. Coste de las intervenciones .....	52

## Índice de Tablas

Tabla 1.	Número de instituciones participantes. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE (2012).....	6
Tabla 2.	Existencia de un Plan de Igualdad vigente (entidades informantes).....	9
Tabla 3.	Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno (informadas en 2012).....	13
Tabla 4.	Existencia de una Unidad Administrativa para la Igualdad (2012) .....	14
Tabla 5.	Personas trabajando en las Unidades Administrativas para la Igualdad ( y nº de instituciones que proporcionan información) .....	15
Tabla 6.	Distribución del personal dedicado a la igualdad por categorías, tipo de contrato y nivel de formación específica .....	16
Tabla 7.	Nº de documentos de asesoramiento y apoyo elaborados por de las unidades de igualdad. Internos y externos.....	17
Tabla 8.	Nº de sesiones de asesoramiento y apoyo sobre igualdad con de las unidades de igualdad. Internos y externos.....	17
Tabla 9.	Nº de grupos de trabajo creados para el impulso de la igualdad .....	18
Tabla 10.	Estructuras de coordinación no específicas de igualdad en las que participa la agente o unidad de igualdad de la entidad .....	18
Tabla 11.	Estructuras de coordinación interinstitucional específicas de igualdad.....	19
Tabla 12.	Estructuras de coordinación inter e intradepartamentales .....	20
Tabla 13.	Nº de entidades que incorporan la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos.....	21
Tabla 14.	Nº de entidades que explotan los datos e interpretan la información desglosada por sexo .....	22
Tabla 15.	Nº de entidades que cruzan la variable sexo con otras situaciones de desigualdad .....	22
Tabla 16.	Nº de entidades que identifican y analizan la brecha de género o incorporan indicadores de género.....	22
Tabla 17.	Formación General 2012 (No IVAP).....	25
Tabla 18.	Formación específica igualdad (No IVAP).....	25
Tabla 19.	Procesos selectivos y perspectiva de género .....	26
Tabla 20.	Tribunales de acceso, provisión y promoción de empleo público y perspectiva de género.....	27
Tabla 21.	Número y caracterización de los informes de impacto de género.....	28
Tabla 22.	Presupuestos de igualdad identificados por tipo de institución (2012) .....	29
Tabla 23.	Identificación de presupuesto de igualdad ejecutado. ....	30
Tabla 24.	Presupuestos de igualdad identificados por tipo de institución (2012) .....	30
Tabla 25.	Planificación sectorial y transversal e intervención de las unidades de igualdad.....	31
Tabla 26.	Inclusión de los criterios de igualdad de mujeres y hombres en las contrataciones, convenios y subvenciones de las instituciones.....	32
Tabla 27.	Representación equilibrada en jurados, tribunales, órganos colegiados y órganos participativos-consultivos.....	34
Tabla 28.	Consejos u Órganos de participación ciudadana e igualdad.....	36
Tabla 29.	Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución .....	37
Tabla 30.	Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución .....	38
Tabla 31.	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución.....	39
Tabla 32.	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución .....	40
Tabla 33.	Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada, tipo de institución.....	41
Tabla 34.	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución .....	42
Tabla 35.	Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución .....	43
Tabla 36.	Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones.....	44
Tabla 37.	Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución .....	45

Tabla 38.	Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución.....	46
Tabla 39.	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución.....	47
Tabla 40.	Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución .....	48
Tabla 41.	Nº de actuaciones según destinatarios finales, por tipo de institución .....	49
Tabla 42.	Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transexuales de forma específica, por tipo de institución.....	50
Tabla 43.	Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución.....	50
Tabla 44.	Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución.....	50
Tabla 45.	Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución .....	51

## Índice de Gráficos

Gráfico 1.	% de municipios con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas (2012).....	12
Gráfico 2.	Mujeres y hombres que trabajan en las unidades administrativas de igualdad, por tipo de jornada .....	15
Gráfico 3.	Distribución de actuaciones por tipo de Institución .....	38
Gráfico 4.	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político .....	39
Gráfico 5.	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada .....	40
Gráfico 6.	Nº de actuaciones por tipo de intervención.....	42
Gráfico 7.	Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía dirigidas a objetivos concretos.....	43
Gráfico 8.	Nº de actuaciones de formación dirigida a servicios públicos con objetivos concretos .....	44
Gráfico 9.	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y en los servicios públicos de las administraciones .....	45
Gráfico 10.	Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización .....	46
Gráfico 11.	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, por contenidos básicos.....	47
Gráfico 12.	Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios, creación o modificación.....	48
Gráfico 13.	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución .....	52
Gráfico 14.	Distribución del coste de las actuaciones, por año y tipo de institución.....	53

## 0. PRESENTACIÓN

El presente documento da respuesta al requerimiento establecido en el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, en relación con la necesidad de elaborar un documento de evaluación relativo a la actuación desarrollada por parte de los Poderes Públicos Vascos en cada ejercicio.

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.

En un segundo apartado se recogen las intervenciones desarrolladas para lograr los objetivos definidos en el Plan relativos a los tres ejes del Plan: 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).

## 1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA INTERPRETAR LOS RESULTADOS

Desde 2010, el seguimiento del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha supuesto la introducción de algunas variaciones notables respecto a la evaluación de planes anteriores, particularmente debido a la fórmula utilizada para recoger la información: un aplicativo informático diseñado para que las propias instituciones y entidades incluyan la información requerida para este seguimiento de forma autónoma.

En este año 2012 (año de referencia de las actividades informadas), se han producido algunas incidencias que se deben tener en cuenta a la hora de valorar los resultados:

- Desde una perspectiva cuantitativa del número de informantes, en 2012 se produce una reducción notable en la participación de los municipios de los tres territorios. A pesar de los intentos realizados para promover una implicación más amplia de las instituciones, y del aumento de los plazos de recogida de información, se constata que las entidades locales tienen una gran dificultad en participar en la evaluación. El escaso tiempo disponible<sup>1</sup> junto con algunas dificultades experimentadas puntualmente con la herramienta informática han tenido una influencia notable en estos resultados.
- 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 la información presentada no siempre está completa.

Los siguientes cuadros recogen las cifras básicas de participación de las instituciones y entidades responsables del desarrollo del V Plan en 2012.

Tabla 1. Número de instituciones participantes. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE (2012)

	Año 2012
Departamentos Gobierno Vasco <sup>2</sup>	11
Diputaciones Forales	3
Ayuntamientos y Mancomunidades/Consorcios	44 +4
Otras Instituciones y Entidades	
Organismos Autónomos, Empresas públicas y Otras instituciones y entidades	19
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>

<sup>1</sup> Algunas instituciones han señalado que las restricciones presupuestarias han supuesto una menor disponibilidad de tiempo dedicado a la igualdad (bajas no sustituidas, necesidad de dedicar más tiempo a otras áreas que se ven afectadas por limitaciones...), y más dificultades para abordar la evaluación.

<sup>2</sup> La baja de la técnica de igualdad del Departamento de Interior durante la recogida de la información ha llevado a incluir a posteriori algunos datos más relevantes, aunque no ha podido incorporarse la información completa del departamento, en todas las cuestiones.

Las siguientes instituciones y entidades han participado en esta evaluación, aportando la información que se presenta en el documento.

- Ayuntamiento de Abadiño
- Ayuntamiento de Abanto y Ciérnava-Abanto Zierbena
- Ayuntamiento de Alegría-Dulantzi
- Ayuntamiento de Alonsotegi
- Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano
- Ayuntamiento de Areatza
- Ayuntamiento de Arretxabaleta
- Ayuntamiento de Arrigorriaga
- Ayuntamiento de Balmaseda
- Ayuntamiento de Barakaldo
- Ayuntamiento de Bergara
- Ayuntamiento de Berriz
- Ayuntamiento de Bilbao
- Ayuntamiento de Galdakao
- Ayuntamiento de Deba
- Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián
- Ayuntamiento de Elgoibar
- Ayuntamiento de Erandio
- Ayuntamiento de Errenerria
- Ayuntamiento de Gatika
- Ayuntamiento de Gernika-Lumo
- Ayuntamiento de Getaria
- Ayuntamiento de Gordexola
- Ayuntamiento de Igurte
- Ayuntamiento de Irun
- Ayuntamiento de Legorreta
- Ayuntamiento de Leioa
- Ayuntamiento de Lekeitio
- Ayuntamiento de Lemoa
- Ayuntamiento de Lezo
- Ayuntamiento de Llodio
- Ayuntamiento de Loiu
- Ayuntamiento de Olaberria
- Ayuntamiento de Ordizia
- Ayuntamiento de Ortuella
- Ayuntamiento de Portugalete
- Ayuntamiento de Santurtzi
- Ayuntamiento de Sestao
- Ayuntamiento de Soraluze-Placencia de las Armas
- Ayuntamiento de Sukarrieta
- Ayuntamiento de Urnieta
- Ayuntamiento de Zaldibar
- Ayuntamiento de Zarautz
- Ayuntamiento de Zumaia
- Cuadrilla de Campezo-Montaña Alavesa
- Mancomunidad Saiaz
- Eudel
- Haurreskolak
- Departamento de Cultura
- Departamento de Economía y Hacienda
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
- Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Departamento de Interior
- Departamento de Justicia y Administración Pública
- Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
- Departamento de Sanidad y Consumo
- Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte
- Presidencia
- Diputación Foral de Álava
- Diputación Foral de Bizkaia
- Diputación Foral de Gipuzkoa
- Agencia Vasca del Agua
- Defensoría para la Igualdad
- EITB
- EJIE
- Emakunde
- Eustat
- EVE. Ente Vasco de la Energía
- Ihobe
- Itelazpi
- IVAP
- Izenpe
- Juntas Generales de Alava
- Lanbide
- Neiker-Tecnalia
- Osakidetza
- Osalan
- SPRI
- Uniqua
- UPV/EHU

## 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*.

Estas medidas incluyen intervenciones relacionadas con la dotación de personal, estructuras y recursos financieros necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad así como medidas dirigidas a estas políticas de igualdad se inscriban en la actividad diaria de las administraciones vascas.

#### 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 vascos. Estas líneas y directrices servirán de punto de partida para que los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos aprueben planes o programas para la igualdad de acuerdo con estas líneas de intervención y directrices, extendiendo esta obligatoriedad a las empresas participadas mayoritariamente con capital público.

En la valoración del cumplimiento de esta medida es particularmente notable la carencia de información a nivel municipal: la reducción en el número de ayuntamientos que han informado sobre este punto hace que no se pueda deducir de los datos una caída en el número de municipios con Plan de la CAE. Por el contrario, los datos de fuentes secundarias, no obtenidos directamente del aplicativo, apuntan al mantenimiento o ligero incremento en el número de municipios con Plan para la Igualdad.

Tabla 2. Existencia de un Plan de Igualdad vigente (entidades informantes)

Años	Gobierno Vasco (Departamentos)	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades	OOAA
2012	V Plan: 11 Departamentos	3	29 ayuntamientos y 2 mancomunidades	4

• Departamento de Cultura
• Departamento de Economía y Hacienda
• Departamento de Educación, Universidades e Investigación
• Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
• Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo
• Departamento de Interior
• Departamento de Justicia y Administración Pública
• Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
• Departamento de Sanidad y Consumo
• Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte
• Presidencia
• Ayuntamiento de Abanto y Ciérvena-Abanto Zierbena
• Ayuntamiento de Alegría-Dulantzi
• Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano
• Ayuntamiento de Aretxabaleta
• Ayuntamiento de Arrigorriaga
• Ayuntamiento de Balmaseda
• Ayuntamiento de Bergara
• Ayuntamiento de Berrioz
• Ayuntamiento de Bilbao
• Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián
• Ayuntamiento de Erandio
• Ayuntamiento de Errenteria
• Ayuntamiento de Gordexola
• Ayuntamiento de Iгорre
• Ayuntamiento de Irun
• Ayuntamiento de Leioa
• Ayuntamiento de Lekeitio
• Ayuntamiento de Llodio
• Ayuntamiento de Loiu
• Ayuntamiento de Ordizia
• Ayuntamiento de Ortuella
• Ayuntamiento de Portugalete
• Ayuntamiento de Santurtzi
• Ayuntamiento de Sestao
• Ayuntamiento de Sukarrieta
• Ayuntamiento de Zaldibar
• Ayuntamiento de Zarautz
• Ayuntamiento de Zumaia
• Ayuntamiento de Galdakao
• Diputación Foral de Bizkaia
• Diputación Foral de Gipuzkoa
• Diputación Foral de Álava
• Eudel
• Haurreskolak
• EITB
• Emakunde
• Eustat
• Lanbide

Así, todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan, con plan de igualdad, al igual que las diputaciones forales (y las Juntas Generales de Gipuzkoa).

A pesar de la reducción en el número de instituciones informantes, en cualquier caso el porcentaje de población vasca que cuenta con un plan de igualdad vigente en el ámbito municipal o comarcal es elevado, y se situaría por encima del 78%.

Los resultados de 2012 respecto al arraigo de estas herramientas de planificación en las instituciones ofrecen pocas variaciones respecto a análisis anteriores, como es lógico, ya que los planes suelen mantener una vigencia plurianual, y solo tras varios años se producen variaciones significativas.

En cualquier caso, es en los departamentos del 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. Además, las Diputaciones han tenido también varios planes previos –al menos dos-, y los Organismos Autónomos varían entre 4 y 2 planes anteriores.

Además, en 2012, 17 ayuntamientos, 2 organismos autónomos y 1 diputación foral han señalado que se encontraban desarrollando un Plan para la Igualdad en sus instituciones.

En cuanto a cómo se han elaborado estos Planes, la participación de los niveles técnicos y políticos de las instituciones es absolutamente predominante (91% de los departamentos del Gobierno Vasco; 93% en los ayuntamientos; 100% en las diputaciones forales). Únicamente entre los Organismos Públicos y Entes Públicos predomina la participación de los niveles técnicos de estas organizaciones (en tres de los cuatro casos informados).

También se afianza el rigor en la elaboración de los Planes: en la totalidad de los casos informados en 2012 se habían desarrollado diagnósticos previos (en años anteriores los porcentajes eran muy elevados, pero no respondían al total de los procesos de planificación).

Otra característica considerada también muy relevante para abordar no solo el número de Planes sino valorar también su calidad es conocer si estos se han elaborado mediante procesos participativos, implicando a la ciudadanía en su diseño.

Los resultados de la evaluación señalan que la participación ciudadana en el ámbito de la planificación municipal y territorial está aumentando año a año. Así, el 97% de los Planes de Igualdad municipales informados en 2012 han contado en su elaboración con la participación ciudadana, elevándose en casi veinte puntos el porcentaje respecto a los resultados de 2011. También entre las diputaciones forales ha aumentado esta participación (dos de las tres instituciones así lo han señalado).

Es igualmente creciente la utilización de herramientas de mejora, como la inclusión de la evaluación en el propio diseño de los Planes de Igualdad: esta herramienta es empleada en el total de los casos en los departamentos del Gobierno Vasco y en las diputaciones forales, y llega al 79% de los planes informados por los ayuntamientos (entre los organismos autónomos/entes públicos las evaluaciones están previstas en el 50% de los planes informados).

Menos común es que estas evaluaciones incorporen presupuestos específicos, aunque es también la opción mayoritaria: el 65% de los planes de igualdad municipales y el 67% de los planes de las diputaciones forales han consignado presupuestos específicos. No lo han hecho en ningún caso los departamentos del Gobierno Vasco y solo el 50% de los organismos autónomos/entes públicos.

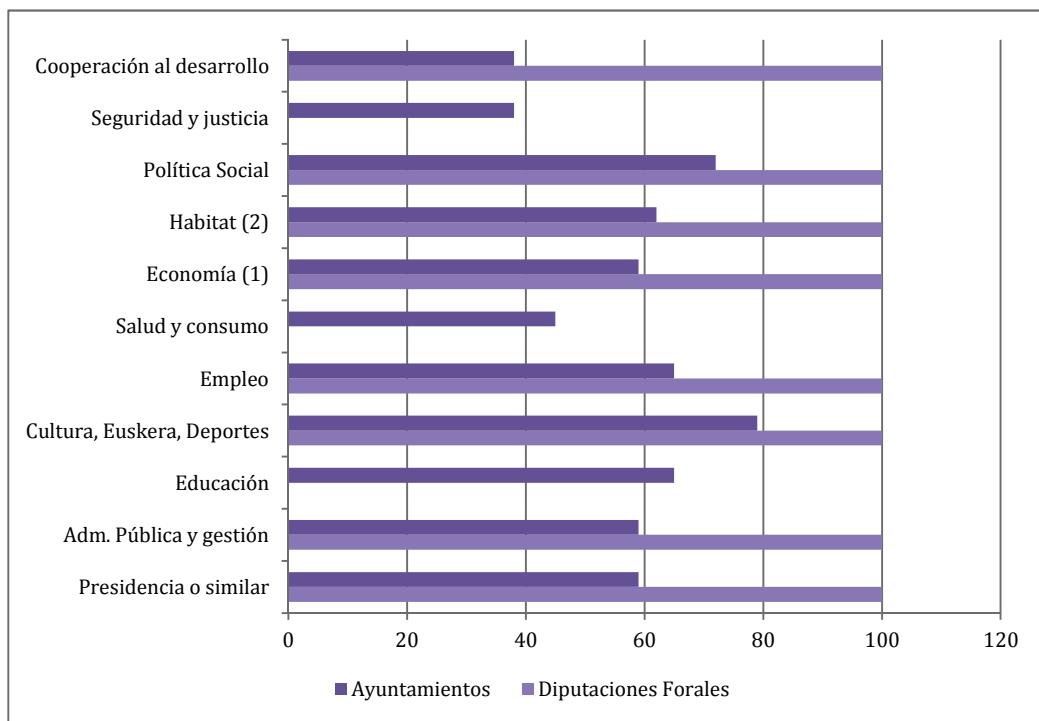
En cuanto a la implicación de las diferentes áreas y departamentos en la implementación de los planes de igualdad, elemento clave para tratar de valorar el alcance real de la transversalidad de la igualdad en la actividad de las administraciones vascas, los resultados señalan que, al menos formalmente<sup>3</sup>, se va produciendo una paulatina participación de las áreas en el desarrollo de las medidas de igualdad, aunque siguen quedando espacios para continuar profundizando en esta cuestión.

Así, los departamentos del Gobierno Vasco señalan que, en el 70% de los casos, han participado todas las áreas en la ejecución de los planes de igualdad. En cuanto a las administraciones forales y locales, su diferente configuración competencial se refleja en los resultados de la evaluación, pudiendo destacarse que entre las diputaciones forales la participación de las diferentes áreas se produce en todos los casos, en aquellas áreas en las que cuentan con competencias. En los municipios, las áreas con mayor nivel de participación son Cultura, Euskera y Deportes y el área de Políticas Sociales, aunque la mayoría de los planes municipales implican de alguna manera a las diferentes áreas o departamentos.

---

<sup>3</sup> Las limitaciones propias del análisis de unas realidades diversas llevan a que en esta evaluación se recoja únicamente si participan o no, pero no el alcance o nivel de esta participación.

Gráfico 1. % de municipios con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas (2012)



(1): Economía: incluye promoción económica, innovación, investigación, comercio, turismo, desarrollo rural...

(2) Hábitat: incluye infraestructuras y obras públicas, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, movilidad y transportes, medio ambiente.

Junto con los Planes para la Igualdad de las instituciones vascas, las administraciones cuentan también con **Planes de Igualdad Internos**<sup>4</sup>. En el caso del Gobierno Vasco, esta institución 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. También las Juntas Generales de Gipuzkoa, por su parte, afirman contar con un plan interno de carácter laboral vigente.

Aunque la existencia de estos planes internos no es muy frecuente, se observa un crecimiento en su número en 2012 (12 instituciones y entidades señalan contar con un plan vigente, frente a 9 en 2011), y 6 más señalan que se encuentran en fase de desarrollo.

<sup>4</sup> 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.

Conociendo el bajo grado de desarrollo de los planes internos definidos como tales, se ha tratado de saber hasta qué punto se han incorporado a la organización laboral de las entidades los criterios de actuación de las administraciones públicas establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Art. 51). Como se observa, las medidas más frecuentemente aplicadas se centran en facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (manteniendo el desarrollo profesional) y el fomento de la formación en igualdad. La eliminación de los obstáculos en el acceso y promoción en el empleo, así como la búsqueda del equilibrio de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración son también relativamente frecuentes.

Más inusual es que las administraciones vascas incorporen criterios que faciliten eliminar la discriminación retributiva, directa o indirecta por razón de sexo, así como el recurso a la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad.

**Tabla 3. Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno (informadas en 2012)**

	Remover obstáculos acceso y promoción	Facilitar conciliación	Fomentar formación	Equilibrio en órganos de selección y valoración	Protección de acoso sexual y acoso sexista	Eliminar discriminación retributiva	Evaluar la efectividad
Gobierno Vasco	4	4	3	4	4	3	3
Diputaciones Forales	2	2	3		2	1	1
Admón. Local	10	16	14	9	6	4	2
Organismos Autónomos, Entes Públicos	4	6	6	3	3	2	2
Empresas Públicas		1					
<b>TOTAL TIPO DE MEDIDAS EN EL CONJUNTO DE LAS INSTITUCIONES. V.A. Y % SOBRE ENTIDADES INFORMANTES</b>							
Tota Medidas	20	29	26	19	15	10	8
%	24,7%	35,8%	32,1%	23,5%	1859%	12,3%	9,9%

### 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 2012 el menor número de ayuntamientos informantes lleva a incrementar el porcentaje de instituciones locales que cuentan con unidades administrativas para la igualdad hasta el 55%, habiendo sido en su mayoría las instituciones más activas o con más personal las que han informado de su actividad (el año precedente, con un mayor número de ayuntamientos participantes, se situaba en el 40%).

Tabla 4. Existencia de una Unidad Administrativa para la Igualdad (2012)

Entidades que cuentan con un órgano o unidad administrativa de igualdad, o está en fase de creación	Número	% sobre entidades informantes
<b>Administración Foral y Local</b>		
Ayuntamientos de Abadiño; Abanto y Ciérniga-Abanto Zierbena; Alegría-Dulantzi; Amorebieta-Etxano; Arrigorriaga; Berrioz; Bilbao; Galdakao; Deba; Donostia-San Sebastián; Elgoibar; Errenteria; Gernika-Lumo; Lekeitio; Llodio; Ordizia; Santurtzi; Soraluze-Placencia de las Armas; Sukarrieta; Zaldibar; Zarautz; Zumárraga	22	55%
Diputaciones Forales de Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa	3	100%
<b>Consorcios, Eudel</b> (Eudel y Haurreskolak)	2	100%
<b>Organismos Autónomos, Entes Públicos</b> Emakunde y Lanbide	2	22,2%
<b>Gobierno Vasco</b> Departamentos de Cultura; Economía y Hacienda; Educación, Universidades e Investigación; Empleo y Asuntos Sociales; Industria, Innovación, Comercio y Turismo; Interior, Justicia y Administración Pública; Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca; Sanidad y Consumo; Vivienda, Obras Públicas y Transporte; Presidencia	11	100%
<b>Total general</b>	<b>40</b>	<b>49,4%</b>

Además, otras cinco entidades han señalado estar en proceso de constitución de un órgano o unidad administrativa de igualdad: tres son administraciones locales, y dos entes públicos/organismos autónomos.

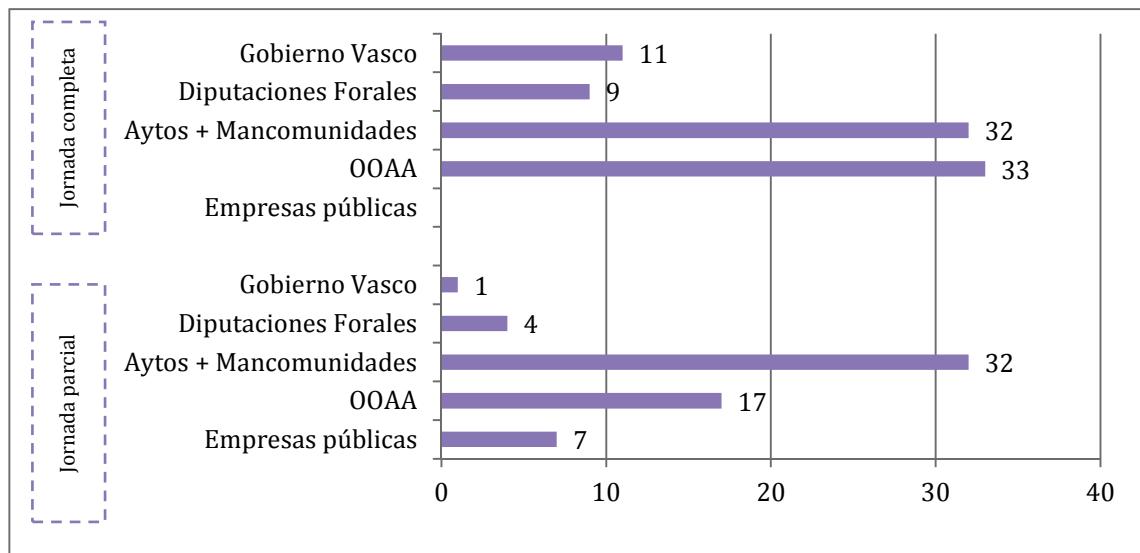
El conocimiento de las estructuras de igualdad debe complementarse con el seguimiento sobre el número de personas que están actualmente trabajando, de forma exclusiva o parcial, en el impulso de las políticas de igualdad en las instituciones vascas.

Las entidades han informado de que en torno a 147 personas trabajan en las administraciones vascas en el ámbito de las políticas de igualdad. Su distribución cuantitativa presenta dos núcleos principales, según el tipo de institución: en primer lugar, las administraciones locales, como es lógico por su número, incluyen a más del 40% de este personal. En segundo lugar aparecen los organismos autónomos/entes públicos, grupo en el que destaca claramente Emakunde. Las diputaciones forales y los departamentos del Gobierno Vasco incluyen un número similar de personas que trabajan en el ámbito de la igualdad (13 y 12 respectivamente), mientras que en las empresas públicas participantes en la evaluación el número de personas dedicadas a la igualdad desciende.

**Tabla 5. Personas<sup>5</sup> trabajando en las Unidades Administrativas para la Igualdad (y nº de instituciones que proporcionan información)**

2012	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos + mancomunidades <sup>6</sup>	OOAA	Empresas Públicas
<b>Jornada Completa</b>	11 mujeres (11)	8 mujeres (3) 1 hombre (1)	29 mujeres (15) +1 mujer (1) 2 hombres (2)	26 mujeres (1) 7 hombres (1)	
<b>Jornada Parcial</b>	1 mujer (1)	2 mujeres (2) 2 hombres (2)	25 mujeres (24) + 6 mujeres (1) 1 hombre (1)	10 mujeres (3) 7 hombres (3)	5 mujeres (4) 2 hombres (2)
<b>TOTAL: 146</b>	12 mujeres	10 mujeres y 3 hombres	62 mujeres 3 hombres	36 mujeres 14 hombres	5 mujeres 2 hombres

**Gráfico 2. Mujeres y hombres que trabajan en las unidades administrativas de igualdad, por tipo de jornada**



<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Datos correspondientes a 31 ayuntamientos y 2 mancomunidades/consorcios que han informado en esta evaluación.

Destaca asimismo la diferente distribución entre el personal que trabaja a tiempo parcial y en jornada completa: si en los ayuntamientos el número de personas que trabajan a tiempo parcial es solo ligeramente inferior a quienes trabajan en jornada completa, la jornada parcial es claramente minoritaria en los departamentos de Gobierno Vasco y las diputaciones forales. En el extremo opuesto se encuentran las empresas de capital público, que solo han identificado personal a tiempo parcial en el área de la igualdad de mujeres y hombres.

**Tabla 6. Distribución del personal dedicado a la igualdad por categorías, tipo de contrato y nivel de formación específica (nº de entidades que han informado)**

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Nivel A	12 (11)	7 (3)	13 (11)	4 (2)	21 (3)	<b>57</b>
Nivel B		3 (2)	20 (2)		1 (1)	<b>24</b>
Nivel C		2 (2)	7 (6)	3 (1)	4 (2)	<b>16</b>
Nivel D			6 (4)		7 (1)	<b>13</b>
Otros		1 (1)	2 (1)		17 (2)	<b>20</b>
<b>Total identificado</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>7</b>	<b>50</b>	<b>130</b>
Con más de 150 horas de formación específica	12 100%	9 69%	36 75%	4 57%	22 44%	<b>83 64%</b>
Personas funcionarias o con contrato laboral fijo	12 100%	12 92%	32 67%	5 71%	35 97%	<b>96 81%</b>
Personas con contrato laboral temporal		1 8%	16 33%	2 29%	1 3%	<b>22 19%</b>

Además, el 57% del personal total clasificado (74 personas) se han identificado como personas que se dedican en exclusividad a las políticas de igualdad a jornada completa.

Con el fin de profundizar en la imbricación del personal que promueve las políticas de igualdad en las administraciones públicas vascas se ha preguntado por la inclusión de estas plazas en las RPT de las instituciones. Los resultados apuntan a una participación limitada: solo 19 de las entidades informantes han respondido que en todos los casos –10 departamentos del Gobierno Vasco, las 3 diputaciones forales y un organismo autónomo, junto con 5 administraciones locales-, y 2 más – un departamento del Gobierno Vasco y 1 administración local- incluyen parte de estas plazas en sus RPT.

En relación con las actividades que desarrollan de forma habitual las personas que trabajan en estos ámbitos, y pese a la dificultad de su homogeneización, se han identificado algunas actividades “típicas”, para las que se ha recogido información –de carácter cuantitativo- sobre su desarrollo en estas unidades u órganos para la igualdad.

Esta panorámica permite visibilizar, siquiera de un modo esquemático, el tipo de apoyo que desarrollan, desde la doble vertiente de fortalecimiento institucional/mejora de la gobernanza y de actuaciones en la sociedad que recoge el V Plan.

En 2012 las personas que trabajan en el ámbito de la igualdad de Gobierno Vasco, diputaciones, ayuntamientos y organismos autónomos han elaborado al menos 277 documentos de asesoramiento interno sobre igualdad, documentos destinados a las propias instituciones en las que trabajan. Los documentos de este tipo destinados a agentes externos han superado también el centenar, destacando en cuanto a producción “interna” por unidad los departamentos del Gobierno Vasco y en cuanto a documentos de asesoramiento externo, los departamentos y los organismos autónomos.

**Tabla 7. Nº de documentos de asesoramiento y apoyo elaborados por de las unidades de igualdad. Internos y externos**

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Número total de documentos de asesoramiento y/o apoyo metodológico creados para agentes de la Institución/entidad	197	8	62	1	9	<b>277</b>
Número total de documentos de asesoramiento y/o apoyo metodológico creados para agentes de otras entidades	55		24	1	53	<b>133</b>

En cuanto a las sesiones realizadas para desarrollar estas funciones de asesoramiento interno y externo, su número es todavía más elevado, ascendiendo a 560 el total identificado en la evaluación desarrollado con personas de la propia institución/entidad, y a 431 las sesiones definidas como “externas”.

**Tabla 8. Nº de sesiones de asesoramiento y apoyo sobre igualdad con de las unidades de igualdad. Internos y externos**

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Número de sesiones de asesoramiento y apoyo realizadas con agentes de la propia entidad para la integración de la igualdad de mujeres y hombres en sus políticas	312	58	181		9	<b>560</b>
Número de sesiones de asesoramiento y apoyo realizadas con agentes de otras entidades para la integración de la igualdad de mujeres y hombres en sus políticas	176	44	113	5	93	<b>431</b>

El carácter exclusivamente cuantitativo de estas referencias no permite, como se ha señalado, una valoración más en profundidad de esta actividad, pero si ofrece la imagen del alcance de las funciones de asistencia metodológica, asesoramiento y participación inter e intra institucional del personal que trabaja en este campo.

En cuanto a los grupos de trabajo creados para impulsar la igualdad, se han identificado 60 en 2012, en este caso con una mayor incidencia en la actividad de las administraciones locales y forales.

Tabla 9. Nº de grupos de trabajo creados para el impulso de la igualdad

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Número de grupos de trabajo creados en el año de evaluación para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres	4	19	30	5	2	60

En este seguimiento sobre el grado de desarrollo de la transversalidad en las actividades desempeñadas por las técnicas y las unidades de igualdad, resulta también relevante conocer en cuántas **estructuras de coordinación** participan **que no están dirigidas de forma específica a promover la igualdad de mujeres y hombres**.

Los resultados revelan una mayor actividad en las estructuras de coordinación interdepartamental (34, mayoritariamente en las administraciones locales, en donde las técnicas de 11 ayuntamientos participan en 27 estructuras de coordinación), que en las de coordinación intradepartamental (17 participaciones identificadas).

La participación en estructuras de coordinación interinstitucional revela una mayor actividad tanto de las unidades de igualdad de las instituciones locales como de los organismos autónomos/entes públicos.

Tabla 10. Estructuras de coordinación no específicas de igualdad en las que participa la agente o unidad de igualdad de la entidad

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Estructuras de coordinación interdepartamental en las que participa la unidad o agente de igualdad		3	27	1	3	34
Estructuras de coordinación intradepartamental en las que participa la unidad o agente de igualdad	2	1	12		2	17
Estructuras de coordinación interinstitucional en las que participa la unidad o agente de igualdad	2		17		16	35

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

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 diversidad 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 cuanto a las **estructuras de coordinación interinstitucional**<sup>7</sup> dirigidas a la igualdad, resulta relativamente frecuente que el personal de igualdad de las instituciones participe en las mismas, habiéndose identificado la participación en estructuras de este tipo de 57 entidades en 2012, casi la mitad de ellas administraciones locales.

**Tabla 11. Participación en estructuras de coordinación interinstitucional específicas de igualdad**

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Estructuras de coordinación interinstitucional dirigidas a la igualdad en las que participa la unidad o agente de igualdad	11	12	28	4	2	57

En relación con la **coordinación interdepartamental**, sobre la que han informado diputaciones y ayuntamientos, debe destacarse que en las tres diputaciones existe esta coordinación. También cuentan con ella 10 administraciones locales y 1 mancomunidad/consorcio. La adscripción de las mismas recae la mayoría de las veces en las propias áreas de igualdad (57%), aunque también es frecuente que dependa funcionalmente de presidencia o similar (29%), y con menor asiduidad del área de políticas sociales, educación e, incluso, seguridad y justicia.

El rango administrativo de las personas participantes en estas estructuras de coordinación es predominantemente técnico (en la mitad de los casos informados), o mixto (36%). Solo en dos casos identificados el rango definido es político.

<sup>7</sup> Además de la señalada Comisión Interinstitucional, la existencia de Berdinsarea y Berdinbidean también favorece la coordinación en los ámbitos foral y municipal, con la asistencia de Emakunde.

Este mayor predominio de la vertiente técnica y mixta de las estructuras se refleja asimismo en el número de reuniones mantenidas a lo largo del año evaluado: 32 han correspondido a personal exclusivamente técnico y 43 han sido mixtas (personal político y técnico), mientras que las estructuras de carácter exclusivamente político se han reunido en 21 ocasiones.

En cuanto a las **estructuras de carácter intradepartamental**, se han identificado 24 participaciones de las unidades de igualdad en el año 2012. De estas, la mitad corresponden a las administraciones locales, y 9 a los departamentos del Gobierno Vasco. Las diputaciones forales también cuentan con estas estructuras en las que participan sus unidades de igualdad.

El número de reuniones de estas estructuras internas de los departamentos en las que ha participado personal de igualdad en 2012 es muy superior respecto de las interdepartamentales. Así, se han realizado 161 reuniones con personal técnico, 156 con personal político y 140 con personal político y técnico.

En cuanto a la participación en estructuras de coordinación tanto intra como interdepartamentales, se han identificado 5 adicionales a las que se presentan en la siguiente tabla, correspondientes a un organismo autónomo, y la participación en estructuras de coordinación de cualquier naturaleza en materias vinculadas (por ejemplo, en el ámbito de la violencia contra las mujeres), asciende a 32 en el año de evaluación, de las que 23 corresponden a administraciones locales, 2 a diputaciones forales, 6 a departamentos del Gobierno Vasco y 1 a organismos autónomos.

El número de protocolos de actuación contra la violencia informados en la evaluación de 2012 se sitúa en 35, correspondiendo la mayor parte de ellos a la esfera municipal<sup>8</sup>.

Tabla 12. Estructuras de coordinación inter e intradepartamentales

Tipo de estructuras	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Ayuntamientos y mancomunidades	OOAA/EEPP
Coordinación interdepartamental		3 14 reuniones pers. Técnico 3 reuniones pers político	11 18 reuniones pers. Técnico 18 reuniones pers. Político 43 reuniones ambos	
Coordinación intradepartamental	9 33 reuniones pers. Técnico 2 reuniones pers. Político 20 reuniones ambos	3 16 Reuniones pers técnico 90 reuniones pers. político	12 112 reuniones pers. técnico 64 reuniones pers. Político 120 reuniones ambos	
Protocolo frente a violencia de género	2	2	28 +1	2

<sup>8</sup> En el caso del Gobierno Vasco, los Departamentos de Sanidad y Consumo e Interior han informado de la existencia de estos protocolos.

#### 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.

Con este objetivo, el Eustat mantiene 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 avance de este objetivo se enfrenta a algunas dificultades, dado que las instituciones, sobre todo los ayuntamientos, no siempre pueden proporcionar la información sobre el “conjunto” de la institución, quizás porque no es muy frecuente que cuenten con áreas específicas dedicadas a la coordinación y/o elaboración y difusión de estadísticas y estudios. Así, en 2012 solo 26 instituciones/entidades, de las 81 participantes en la recogida de la información, han confirmado contar con esta área. De estas, 11 corresponden a departamentos del Gobierno Vasco, 5 a organismos autónomos/entes públicos y 2 a las diputaciones forales, y únicamente 8 ayuntamientos han declarado contar con un ámbito especializado en esta cuestión.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, la incorporación de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos llevadas a cabo por estas áreas en las instituciones vascas se encuentra aparentemente afianzada, al menos en los organismos autónomos y los departamentos del Gobierno Vasco, donde la variable sexo se incluye de forma sistemática en bastantes casos. Quedan sin embargo espacios para mejorar también en este campo: 20 instituciones/entidades señalan que la recogida diferenciada se realiza de forma puntual (13 ayuntamientos así lo indican, pero también 3 diputaciones forales<sup>9</sup>).

Tabla 13. Nº de entidades que incorporan la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos

Tipo de incorporación	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Sistemática	9	1	5	1	5	21
Puntual	2	3	13		2	20

<sup>9</sup> Una de las diputaciones ha señalado la dificultad de identificar claramente como sistemática o puntual esta incorporación en todas las áreas: señalando que en alguna área es puntual tanto la incorporación de la variable sexo como otras relativas a este ámbito estadístico. Otra diputación ha reiterado asimismo esta dificultad respecto al cruce con otras variables de desigualdad.

El desglose por sexo en la explotación de los datos y la interpretación de la información teniendo en cuenta esta variable es algo menos frecuente. De las 18 instituciones que señalan hacerlo habitualmente, 8 corresponden a departamentos del Gobierno Vasco, mientras que solo 5 municipios señalan esta práctica de análisis sistemático. Más habitual es que este desglose tenga carácter puntual: 22 instituciones/entidades, de las que 12 son administraciones locales. También las diputaciones forales se encuentran más frecuentemente en esta situación que en el análisis sistemático.

**Tabla 14. Nº de entidades que explotan los datos e interpretan la información desglosada por sexo**

Tipo de incorporación	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Sistemática	8	1	5	1	3	<b>18</b>
Puntual	2	3	12		4	<b>22</b>

La utilización del cruce de la variable sexo y otras constitutivas de situaciones de desigualdad múltiple en la explotación e interpretación de la información tiene un carácter todavía más puntual. 13 entidades señalan su utilización sistemática en el primer caso (4 departamentos, 4 administraciones locales, 2 diputaciones y 3 organismos autónomos/entes públicos), frente a las 17 en las que su empleo es puntual.

**Tabla 15. Nº de entidades que cruzan la variable sexo con otras situaciones de desigualdad**

Tipo de incorporación	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Sistemática	4	2	4		3	<b>13</b>
Puntual	5	2	8	1	1	<b>17</b>

La utilización de la identificación y análisis de la brecha de género o, particularmente, la incorporación de indicadores de género, son todavía menos frecuentes en las instituciones vascas: en el primer caso, se hace de forma sistemática en 7 instituciones (frente a 16 que lo hacen de forma puntual), y en el segundo únicamente 4 (y más 15 señalan su uso puntual).

**Tabla 16. Nº de entidades que identifican y analizan la brecha de género o incorporan indicadores de género**

Tipo de incorporación/análisis	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Administración Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
<b>Análisis de brecha de género</b>						
Sistemática	4		1	1	1	<b>7</b>
Puntual	4	3	6		3	<b>16</b>
<b>Incorporación de indicadores de género</b>						
Sistemática	1		1		2	<b>4</b>
Puntual	6	3	4		2	<b>15</b>

Otra de las cuestiones analizadas en la evaluación, el número de notas de prensa publicadas en las web de las instituciones vascas que proporcionan datos referentes a personas desagregadas por sexo, resulta un área difícil de cumplimentar para la mayoría de las instituciones (únicamente 5 departamentos del Gobierno Vasco, 1 ayuntamiento, 1 diputación y Emakunde han cuantificado estas notas de prensa). El elevado número total registrado en 2012 se debe a la contribución realizada por una diputación foral, que ha señalado la inclusión de la variable sexo en las informaciones presentadas por un área específica (con encuestas frecuentes) y que recoge más de 1.000 notas de prensa, convocatorias y ruedas de prensa, en muchas ocasiones basadas en estas encuestas desagregadas por sexo. Las restantes instituciones informan de 174 notas de prensa de este tipo publicadas sus web.

**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, 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, en el análisis que se viene realizando se diferencian dos fuentes de información principales: la formación desarrollada por el IVAP<sup>10</sup>, y la formación que han seguido las administraciones al margen del IVAP, también cuestionadas sobre formación, tanto en general, como específica sobre igualdad. La formación desarrollada por el IVAP no ha sido proporcionada en el momento de realizar este informe, aunque previsiblemente no presentó diferencias muy relevantes respecto a los datos de 2011, que reflejaban que la participación de 292 personas en formación específica en igualdad suponían el 2,8% del total del personal de las administraciones vascas que se habían formado ese año.

Respecto a la formación no relacionada con el IVAP desarrollada por las administraciones vascas en 2012, cabe indicar que se han realizado más de 128.000 horas de formación (departamentos del Gobierno Vasco, organismos autónomos y diputaciones forales encabezan el número de horas impartidas), con una participación global de más de 21.000 personas (casi un 60% de ellas mujeres) y más de 2.200 cursos o sesiones de formación.

Debe tenerse en cuenta que la cifra más precisa de las presentadas en este apartado es la que hace referencia al número de personas participantes, ya que, en algún caso<sup>11</sup>, las entidades han informado de un número elevado de participantes, pero no han aportado las horas de formación, lo que ofrece una imagen un tanto distorsionada de las cifras globales presentadas.

---

<sup>10</sup> Solicitud al IVAP de forma específica.

<sup>11</sup> Particularmente una Diputación Foral, una Mancomunidad/Consorcio y dos departamentos del Gobierno Vasco.

Tabla 17. Formación General 2012

TIPO DE INSTITUCIÓN/ENTIDAD	Horas	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas
Gobierno Vasco (Departamentos)	70.561	1.108	3.178	4.306	508
Diputaciones Forales	19.041	5.270	6.089	11.359	933
Administración Local	4.370	944	834	1.728	235
Mancomunidades/Consorcios	3.768	194	1.406	1.600	163
Organismos Autónomos	21.165	226	549	850	161
Empresas Públicas	9.650	857	499	1.356	244
<b>TOTAL</b>	<b>128.555</b>	<b>8.599</b>	<b>12.555</b>	<b>21.483</b>	<b>2.244</b>

Por su parte, aunque únicamente 13 entidades han señalado contar con un plan de formación en igualdad (8 administraciones locales, 2 mancomunidades, 2 diputaciones y 1 empresa de capital público), 40 han señalado que sus trabajadoras y trabajadores han seguido formación específica en igualdad.

El número total de horas de formación específica identificadas en 2012 asciende a 7.093, es decir, el 5,5% del total de horas formativas informadas en ese año (teniendo en cuenta que también en la formación específica de igualdad se aplica la referencia anterior respecto al número de horas informadas). En cuanto a participantes, han participado 1.903 mujeres y 539 hombres, un 11,4% del total de participantes en formación general. El número total de cursos o sesiones formativas identificadas ha sido 267 (en torno al 12% del total de acciones informadas).

Es decir, que la formación específica en igualdad, en las instituciones participantes en la evaluación, ha supuesto más del 10% del total en cursos y participantes, pero menos en términos de horas impartidas, lo que parece indicar una duración general ligeramente inferior en el caso de la formación en igualdad que en otras materias.

Tabla 18. Formación específica en igualdad

TIPO DE INSTITUCIÓN/ENTIDAD	Horas	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas
Gobierno Vasco (Departamentos <sup>12</sup> )	4.343	198	142	340	46
Diputaciones Forales	504	79	228	307	26
Administración Local	364	193	379	572	135
Mancomunidades/Consorcios	16	60	1.110	1.170	20
Organismos Autónomos	1.950	9	44	53	36
Empresas Públicas	80				4
<b>TOTAL</b>	<b>7.093</b>	<b>539</b>	<b>1.903</b>	<b>2.442</b>	<b>267</b>

Además, se han identificado 20 cursos o sesiones formativas que, no estando específicamente dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, han incluido módulos o contenidos de igualdad.

12 El Departamento de Interior ha informado de la participación de 174 hombres (Dirección de la Ertzaintza) en esta formación específica, lo que modifica la tradicional participación mayoritaria de mujeres en esta formación.

**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.

De acuerdo con la información obtenida en la evaluación, se observa que de los 998 procesos selectivos (de acceso, provisión y promoción en el empleo público) realizados por las administraciones vascas, únicamente 5 de ellos se han centrado en plazas entre cuyas funciones se encontrara el impulso y diseño de programas y la prestación de asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres. Si en el conjunto de procesos predominan los departamentos del Gobierno Vasco (con un 82,6% del total), los procesos con plazas específicas de igualdad se han desarrollado en 2 organismos autónomos/entes públicos, 2 administraciones locales y 1 diputación foral.

Mucho más frecuentes son los procesos en los que se exigen o valoran méritos y/o formación en género. En 365 procesos se ha incluido esta valoración en plazas no específicamente vinculadas con la igualdad de mujeres y hombres: el 54,8% de las mismas en departamentos del Gobierno Vasco, el 27,1% en administraciones locales; el 17,8% en diputaciones forales y en un solo caso en mancomunidades/cuadrillas y consorcios.

Tabla 19. Procesos selectivos y perspectiva de género

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Administración Local	Ayuntamientos y Mancomunidades/Consorcios	OOAA	Total general
Nº de procesos selectivos	824	94	37 <sup>13</sup>	2	41	998
Nº procesos con plazas para impulso igualdad		1	2		2	5
Nº procesos que valoran o exigen méritos o formación en género (plazas específicas)			2		1	3
Nº procesos que valoran o exigen méritos o formación en género (plazas no específicas)	200	65	99	1		365
Nº de procesos que incluyen contenidos de igualdad en los temarios		16	10	1	9	36
Nº de procesos con cláusula de desempate	125	15	19		6	165
Nº de procesos con bases elaboradas con perspectiva de género	23	15	-		-	38

<sup>13</sup> En algunos casos, no se ha señalado el total de procesos selectivos por falta de información, pero después se han identificado aquellos que exigen méritos o formación en género.

La inclusión de una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación de éstas es inferior al 40% se ha aplicado en 165 procesos selectivos, de acuerdo con la información proporcionada relativa a 2012. De estos, el 75,8% correspondían a procesos de los departamentos del Gobierno Vasco, el 11,6% se registraban en administraciones locales, el 9,1% en diputaciones forales y un 3,6% en organismos autónomos/entes públicos.

La inclusión de la perspectiva de género en la redacción de las bases generales de los procesos selectivos ha alcanzado a 38 procesos –Gobierno Vasco y diputaciones forales en todos los casos-.

**Tabla 20. Tribunales de acceso, provisión y promoción de empleo público y perspectiva de género**

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Administración Local	OOAA	Total general
Nº tribunales convocados	183	27	32	12	254
Nº tribunales convocados con representación equilibrada	92	40	26	5	163

En cuanto a los tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público convocados en 2012, se han elevado a 254 (185 de ellos en los departamentos del Gobierno Vasco), habiéndose identificado una representación equilibrada por sexo en el 64,2% de los mismos. La cobertura de este equilibrio por ámbitos administrativos<sup>14</sup> refleja unos porcentajes elevados en las administraciones forales y locales, una incidencia del 50% en los departamentos del Gobierno Vasco y una presencia inferior en los tribunales constituidos por los organismos autónomos-entes públicos (aunque en este último caso el número total es reducido).

<sup>14</sup> En el caso de las diputaciones forales, el que los tribunales equilibrados sean superiores a los totales se debe a que una diputación no ha informado sobre el total, sino únicamente sobre los que reflejan equilibrio.

**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.

En primer lugar, cabe destacar que en 2012 las administraciones vascas han informado de la realización de más de cinco mil normas<sup>15</sup> (las administraciones locales y forales concentran el 90,8% del total identificado), aunque no todas ellas requieren de la realización de un informe de impacto de género.

En cuanto al número de total e informes de impacto de género realizados, estos han ascendido a 142, de los cuales 118 corresponden a departamentos del gobierno vasco, 20 a diputaciones forales, 2 a organismo autónomos/entes públicos y únicamente 1 a una administración local.

**Tabla 21. Número y caracterización de los informes de impacto de género**

	Gobierno Vasco	Diputaciones Forales	Administración Local	OOAA	Total general
<b>Nº Informes de impacto de género</b>	118	20	1	3	<b>142</b>
<b>Nº informes de impacto, norma neutra</b>	44	8		1	<b>53</b>
<b>Nº informes de impacto que han provocado la incorporación de medidas en las normas</b>	28	3			<b>31</b>

De estos informes, en el 37,3% de los casos se ha considerado que las normas evaluadas eran neutras respecto a la igualdad de mujeres y hombres, mientras que el 21,8% de estos informes (n=31) han tenido como resultado la incorporación de medidas correctoras para incluir el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la norma.

---

<sup>15</sup> Leyes, decretos, órdenes y ordenanzas municipales.

**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.

Así, solo 40 de las instituciones participantes han señalado en 2012 que contaban con un presupuesto específico anual destinado a la igualdad de mujeres y hombres: 28 administraciones locales, las 3 diputaciones forales, 6 departamentos del Gobierno Vasco, 1 organismo autónomo-ente público, 1 empresa de capital público y 1 mancomunidad/cuadrilla o consorcio.

Tabla 22. Presupuestos de igualdad identificados por tipo de institución (2012)

	Gobierno Vasco <sup>16</sup>	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Emp. Capital público	Total general
Presupuesto total informado	9.376.508.667	679.457.330	860.246.743	45.000.000	96.364.836		11.057.577.576
Presupuesto específico anual destinado a la igualdad de mujeres y hombres	9.780.538 4.253.112 (Emakunde)	3.557.036	2.395.786	79.500	1.426.617 (no incluido Emakunde)	14.900	21.507.489

Pese a las dificultades de obtener información precisa en este punto<sup>17</sup>, ya que la falta de información de alguna institución relevante puede hacer variar el análisis, cabe destacar que la proporción que los presupuestos de igualdad guardan respecto al total de los presupuestos de las administraciones vascas puede situarse en el entorno del 0,19%.

Debe señalarse además que esta proporción ofrece probablemente un marco de máximos, puesto que aunque el número de instituciones que han informado de sus presupuestos generales y de aquellos asignados a la igualdad se han mantenido globalmente estables, la no inclusión en el primer caso de los presupuestos de dos diputaciones probablemente suponga que la proporción real es inferior a la identificada.

<sup>16</sup> Debe tenerse en cuenta la asignación inicial a Presidencia del Presupuesto de Emakunde.

<sup>17</sup> Además, en algunos casos se pueden estar duplicando algunas cifras en los presupuestos identificados, principalmente en el ámbito municipal (ayudas y subvenciones que se contemplan tanto en las entidades que las otorgan como en las que las reciben).

Al preguntar no por los presupuestos asignados de partida, sino por los presupuestos ejecutados, han sido 38 las instituciones que los han identificado en 2012, apuntando a una cifra de algo más de 18 millones de euros. Si en las diputaciones forales el presupuesto ejecutado parece ser inferior al asignado (-7,4%), entre las administraciones locales se ha incrementado en un porcentaje muy similar (+7,8%). Más notable es la aparente reducción experimentada en los presupuestos asignados a los organismos autónomos/entes públicos, cuya ejecución se sitúa en el 75,4% de la asignación presupuestaria. Las empresas de capital público han destinado algún presupuesto a este ámbito, aunque no estuviera asignado en los presupuestos, si bien en cifras absolutas las variaciones son reducidas.

Tabla 23. Identificación de presupuesto de igualdad ejecutado.

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Pùblicos	Empresas capital público	Total general
<b>Entidades que identifican presupuesto de igualdad</b>	7	3	21	1	3	3	<b>38</b>

Al solicitar el desglose de estos presupuestos ejecutados en torno a tres grandes bloques clasificatorios: planes y programas de igualdad (intervenciones y actuaciones); unidades o agentes de igualdad (personal dedicado a estas funciones); y estructuras y servicios (de carácter estable, para impulsar la igualdad), se observa que casi seis de cada diez euros (57,9%) de dichos presupuestos se han empleado en desarrollar intervenciones dirigidas a promover e impulsar la igualdad; el 22,8% se ha dirigido al personal de igualdad; y únicamente el 19,4% ha estado a la creación de estructuras o servicios estables, destinado (implicando únicamente a 7 instituciones, y con el presupuesto principal de dos departamentos del Gobierno Vasco asignado a servicios dirigidos a la atención a la violencia contra las mujeres).

Tabla 24. Presupuestos de igualdad identificados por tipo de institución (2012)

Desglose de presupuesto ejecutado	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancomunidades, Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Pùblicos	Emp. Capital público	Total general
<b>Presupuesto ejecutado Planes y programas</b>	4.234.291	2.604.501	1.380.101	-	2.646.751	18.074	<b>10.883.718</b>
<b>Presupuesto ejecutado unidades o agentes de igualdad</b>	378.265	802.294	1.427.248	-	1.606.361	8.400	<b>4.284.068</b>
<b>Presupuesto ejecutado estructuras y servicios</b>	3.540.168 <sup>18</sup>	--	86.080	18.000	--	--	<b>3.644.248</b>

<sup>18</sup> Justicia y Administración Pública ha señalado la consolidación del Convenio con Turno de Oficio Violencia de Género como la intervención de mayor peso presupuestario (más de un millón de euros). También en este punto el Departamento de Interior ha incluido el presupuesto de la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género, con algo menos de 2 millones y medio de euros. Entre ambos conforman la práctica totalidad del presupuesto de las instituciones vascas dirigido a estructuras y servicios en el ámbito de la igualdad.

**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 las agentes o unidades de igualdad en la elaboración e implementación de estos planes.

En 2012 las entidades participantes en la evaluación han identificado 24 planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en sus instituciones. De ellos, 13 han correspondido a las administraciones locales, 6 a las diputaciones forales, 4 a mancomunidades, cuadrillas y consorcios y únicamente 1 al Gobierno Vasco.

En dos de cada tres de estos planes (n=16) se ha realizado un diagnóstico que ha incluido la recogida y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres. Un número similar ha incluido objetivos de igualdad y/o medidas favorables a dicha igualdad.

También se observa una participación relativamente elevada (16 de 24) del personal de igualdad en su elaboración, valores que se mantienen en cuanto al acompañamiento a la implementación de dichos planes.

**Tabla 25. Planificación sectorial y transversal e intervención de las unidades de igualdad**

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos/ Entes públicos	Total general
<b>Planes sectoriales y transversales aprobados</b>	1	6	13	4	1	<b>25</b>
Planes sectoriales y transversales con diagnóstico (igualdad)	1	3	8	4		<b>16</b>
Planes sectoriales y transversales con objetivos o medias de igualdad	1	-	9	4	1	<b>15</b>
Planes sectoriales y transversales con participación de la unidad de igualdad		2	10	4		<b>16</b>
Planes sectoriales y transversales en cuya implementación ha participado la unidad de igualdad		2	9	4		<b>15</b>

**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.

En el seguimiento realizado en 2012 se ha solicitado a las administraciones vascas que informen sobre el número de contratos, subvenciones y convenios en general que han desarrollado, tratando de identificar cuántos de estos incluían cláusulas para promover la igualdad y qué tipo de cláusulas se están utilizando.

Los resultados apuntan a una utilización mayoritaria de las cláusulas en los contratos y subvenciones desarrollados: el 58,7% de los 2.892 contratos identificados y el 75,4% de las 1.274 subvenciones informadas han incorporado criterios de igualdad en su adjudicación, aunque la incidencia de estas cláusulas en las contrataciones es claramente menor en las administraciones locales y empresas de capital público, mientras que en el caso de las subvenciones son las diputaciones forales y departamentos quienes presentan una frecuencia menor en la utilización de estas cláusulas.

En el conjunto de las instituciones, estos criterios se incluyen con menor frecuencia en los convenios: solamente en el 15,4% de los 1.093 identificados, destacando la mayor incidencia en los departamentos del Gobierno Vasco – suponen el 39,8% del total informado-. Y su presencia es igualmente reducida entre las becas otorgadas: el 19,7% de las 161 identificadas.

**Tabla 26. Inclusión de los criterios de igualdad de mujeres y hombres en las contrataciones, convenios y subvenciones de las instituciones**

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas capital público	Total general
<b>Nº total de contrataciones</b>	601	406	169	714	155	847	<b>2.892</b>
<b>Nº total de contratos con criterios de igualdad</b>	570	124	10	714	112	169	<b>1.699</b>
<b>Porcentaje contrataciones con criterios</b>	92,8%	30,5%	5,9%	100,0%	72,3%	20,0%	58,7%
<b>Nº total de convenios</b>	274	607	185		27		<b>1.093</b>
<b>Nº total de convenios con criterios de igualdad</b>	109	36	19		4		<b>168</b>
<b>Porcentaje contrataciones con criterios</b>	39,8%	5,9%	10,3%		14,8%		15,4%
<b>Nº total de subvenciones</b>	334	70 <sup>19</sup>	810		60		<b>1.274</b>
<b>Nº total de subvenciones con criterios de igualdad</b>	92	33	777		59		<b>961</b>
<b>Porcentaje subvenciones con criterios</b>	27,6%	47,1%	95,9%		98,3%		75,4%

<sup>19</sup> Una de las diputaciones ha señalado que las 13 convocatorias desarrolladas en el año con criterios de igualdad han supuesto más de 2.000 subvenciones, y uno de los Organismos Autónomos ha identificado casi 3.000 entidades/personas beneficiarias de las subvenciones adjudicadas con criterios de igualdad.

En cuanto a la tipología de criterios más frecuentemente utilizadas, en los contratos predominan claramente los relativos a los criterios de adjudicación y la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada (en ambos casos, en más del 45% de los casos identificados), siendo los criterios relativos al objeto del contrato, las especificaciones técnicas y, en particular, la definición de la solvencia técnica y profesional, prácticamente inexistentes (entre el 1 y el 6% del total).

En el caso de las subvenciones, se utilizan con frecuencia simultáneamente criterios de diferente tipo, particularmente los relativos a los procesos de valoración y/o adjudicación, los requisitos para el acceso o la definición de las condiciones de ejecución de la actividad subvencionada (los tres tipos de criterios se encuentran al menos en el 85% de los casos identificados). La inclusión de los criterios de valoración del proyecto o actividad subvencionada es menos habitual, pero también notable (29%), mientras que la incorporación de criterios en el objeto de la subvención es mínima.

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

Se ha señalado ya con anterioridad (punto 2.1.6) el seguimiento que en el ámbito de los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público se ha realizado respecto a la inclusión de cláusulas de representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales convocados.

En este punto se aborda la cuestión relativa a la regulación de los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio, o adquisición de fondos culturales o artísticos..., que deben contar con tribunales, jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres, así como la representación equilibrada en los órganos colegiados directivos.

Las instituciones han identificado 159 órganos colegiados directivos en sus entidades, de los que 50 se han conformado con una representación equilibrada por sexos (31,4%).

Asimismo, de los 124 tribunales, jurados y órganos afines convocados en 2012, se ha señalado que 48 de ellos (38,7%) incluían cláusulas de representación equilibrada por sexo (la mayoría de estos tribunales, jurados u órganos afines con cláusulas de representación equilibrada se han identificado en los departamentos del Gobierno Vasco).

**Tabla 27. Representación equilibrada en jurados, tribunales, órganos colegiados y órganos participativos-consultivos**

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas capital público	Total general
Nº total de órganos colegiados	106	2	29	2	10	10	159
Nº de órganos con representación equilibrada	22	2	14	1	5	6	50
Porcentaje órganos con representación equilibrada	20,7%	100,0%	48,3%	50,0%	50,0%	60,0%	31,4%
Nº de tribunales, jurados u órganos afines convocados para la concesión de premios, adquisición de bienes culturales, etc.	56	37	17	2	12	-	124
Nº de estos tribunales con cláusula de representación equilibrada	43		5				48
Porcentaje tribunales con cláusula	78,2%		29,4%				39,0%
Nº de consejos u órganos no específicos de igualdad con cláusula de representación equilibrada	7	1	4				12

En 2012, 6 instituciones han identificado 12 consejos u órganos de participación y consulta no específicamente dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres que han incluido una cláusula de representación equilibrada en su regulación.

**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.

Treinta y una administraciones vascas han identificado 96 consejos u órganos de participación ciudadana vinculados a su entidad en 2012. Las administraciones locales (45 en 17 ayuntamientos) y los departamentos del Gobierno Vasco (41, señalados por 8 departamentos), concentran el mayor número de estos órganos de participación.

Respecto a la participación relacionada específicamente con la igualdad de mujeres y hombres, han sido 21 las instituciones que han señalado contar con un consejo u órgano de participación: las tres diputaciones forales, 15 administraciones locales, 1 organismo autónomo, 1 departamento del Gobierno Vasco y una mancomunidad /consorcio.

El total de consejos u otros órganos de participación ciudadana que incluyen entre sus funciones y objetivos el impulso de la igualdad de mujeres y hombres es superior: 31, aunque el número de instituciones a los que se adscriben es algo inferior: 18, siendo los ayuntamientos los que registran un número más elevado (22).

La implicación activa de las entidades de la sociedad civil que trabajan en materia de igualdad de mujeres y hombres en consejos u órganos de participación refleja unos datos algo más elevados: en 41 consejos u órganos de 22 instituciones se facilita la participación de estas entidades.

El cumplimiento de las dos condiciones (que el órgano incluya entre sus funciones el impulso de la igualdad y que en él participe la sociedad civil que trabaja en materia de igualdad), se ha identificado en 25 casos, de los cuales 21 se adscriben a las administraciones locales (2 a las diputaciones y 2 a los departamentos del Gobierno Vasco).

Por último, en 14 casos 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 28. Consejos u Órganos de participación ciudadana e igualdad.**

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
<b>Consejo u órgano de participación de igualdad</b>	1	3	15	1	1	<b>21</b>
<b>No específicos de igualdad:</b>	41	6	45	1	3	<b>96</b>
- Incluyen entre funciones y objetivos la igualdad (no específicos).	4	5	22			<b>31</b>
- Participan entidades de la sociedad civil que trabajan en igualdad	7	3	31			<b>41</b>
- Cumplen las dos condiciones anteriores	2	2	21			<b>25</b>
- Garantizan la participación de expertos/as en igualdad	9		5			<b>14</b>

## 2.2. RESULTADOS EN EL ÁREA DE LAS INTERVENCIONES

Las administraciones vascas participantes en la evaluación del V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres han identificado 916 actuaciones dirigidas a este fin en 2012. Departamentos del Gobierno Vasco<sup>20</sup>, organismos autónomos/entes públicos y las administraciones locales son las instituciones con un mayor número de actuaciones informadas.

También las administraciones forales han desarrollado un número elevado de actuaciones (el 11,4% del total), mientras que EHU-UPV y Defensoría para la igualdad han realizado 25.

El análisis del número de acciones resulta en cualquier caso una aproximación muy preliminar al conocimiento de la actividad de las instituciones a favor de la igualdad, debido a la diversidad de su alcance y contenido, y a que las instituciones en ocasiones informan con detalle de cada una de sus actividades, agrupando en otros casos actuaciones tipo.

En cualquier caso, y atendiendo a aquellas intervenciones que llevan aparejadas un coste en su desarrollo, cabe señalar que algunas de ellas, en su intento por impulsar la mejora de la calidad de vida de las mujeres, suponen en la práctica favorecer el mantenimiento de su rol tradicional –como cuidadoras de la familia...–. Otro tipo de acciones con dotaciones presupuestarias elevadas tratan de apoyar al tejido asociativo o a los municipios en sus políticas de igualdad, siendo también muy importante la dedicación a la atención a las mujeres víctimas de malos tratos.

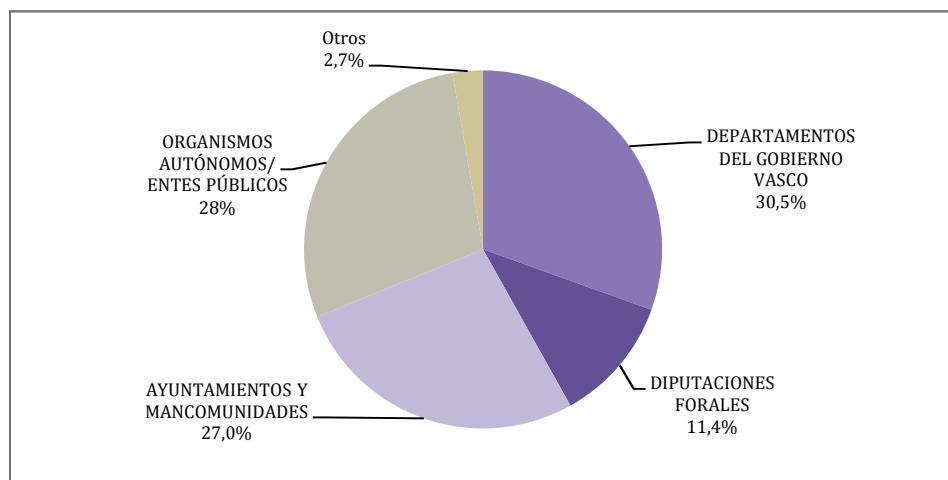
Tabla 29. Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución

TIPO DE INSTITUCIÓN/ENTIDAD	Total	Porcentaje
DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO VASCO	278	30,5%
DIPUTACIONES FORALES	104	11,4%
AYUNTAMIENTOS Y MANCOMUNIDADES/CONSORCIOS	242+4	27,0%
ORGANISMOS AUTÓNOMOS/ENTES PÚBLICOS	259	28,4%
OTROS <sup>21</sup>	25	2,7%
<b>TOTAL</b>	<b>912</b>	<b>100,0%</b>

<sup>20</sup> La baja de la técnica de igualdad del Departamento de Interior durante el período de recogida de la información ha llevado a no contar con datos de actuaciones específicas del mismo, aunque si se ha señalado que las intervenciones de 2012 se sitúan en línea de las informadas en 2011, con 93 intervenciones, entre las que destacan las dirigidas a la atención de mujeres víctimas de violencia.

<sup>21</sup> EHU-UPV y Defensoría para la Igualdad.

Gráfico 3. Distribución de actuaciones por tipo de Institución



La estabilidad de las actuaciones a lo largo de más de un año afecta a la mitad de las identificadas en 2012: 464 de las 916, y pese a las variaciones en su nivel por tipo de institución, en todas parece existir una tipología de intervenciones relativamente importante que tienen una periodicidad superior a la anual.

Tabla 30. Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución

TIPO DE INSTITUCIÓN / ENTIDAD	Continuidad del año anterior En 2012	
	Nº	%
DEPARTAMENTOS	141	45,0%
DIPUTACIONES FORALES	73	70,2
AYUNTAMIENTOS Y MANCOMUNIDADES/CONSORCIOS	122 + 3	50,0
ORGANISMOS AUTÓNOMOS	111	42,9
EMPRESAS PÚBLICAS		--
OTROS	14	56,0%
<b>TOTAL</b>	<b>464</b>	<b>50,6%</b>

#### 2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

El impulso de una cultura favorable a la igualdad se sitúa como objetivo del 39,3% de las actuaciones desarrolladas, dirigiéndose al empoderamiento/promoción de las mujeres el 32,2% de las intervenciones.

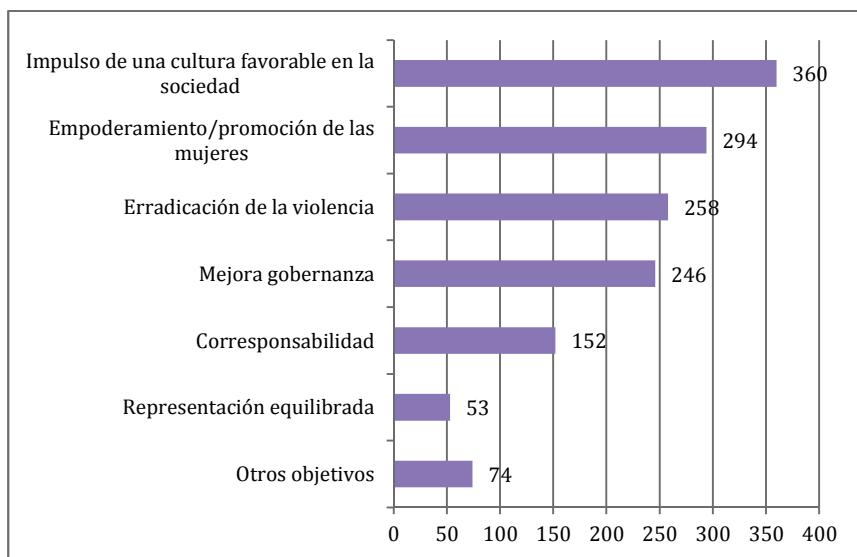
La erradicación de la violencia contra las mujeres ha sido el tercer objetivo más frecuente de estas acciones (28,2%), presentando un porcentaje similar (algo más elevado) que el que refleja la incidencia de las actuaciones para mejorar la gobernanza (26,9%).

En esta revisión meramente cuantitativa, que no puede interpretarse como un indicador de las acciones más relevantes o de mayor alcance, pero si ilustra su diversidad, la corresponsabilidad (16,7%) o las actuaciones para conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos políticos y sociales (5,8%), son objetivos menos frecuentes de las acciones informadas en 2012.

Tabla 31. Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
<b>Eradicación de la violencia</b>	74	44	108	1	27	4	<b>258</b>
<b>Corresponsabilidad</b>	43	30	48		22	9	<b>152</b>
<b>Empoderamiento/ promoción de las mujeres</b>	84		132	2	68	8	<b>294</b>
<b>Impulso de una cultura favorable en la sociedad</b>	90	66	120	1	68	15	<b>360</b>
<b>Representación equilibrada</b>	13	19	8	1	11	1	<b>53</b>
<b>Mejora gobernanza</b>	51	31	22	2	139	1	<b>246</b>
<b>Otros objetivos</b>	40	3	3		19	9	<b>74</b>

Gráfico 4. Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político



## 2.2.2. Temática

Resulta igualmente de interés conocer en qué áreas o grandes temas se han centrado las actuaciones desarrolladas por las administraciones vascas: Educación; Salud y Consumo o Políticas Sociales constituyen las temáticas más sobresalientes, con más de un 20% de las intervenciones<sup>22</sup> que incluyen contenidos de esas áreas, si bien Cultura, Euskera y Deportes, Empleo o Economía son áreas abordadas también por más del 15% de las actuaciones informadas.

Con porcentajes inferiores al 10% se encuentran las intervenciones en el área de Seguridad y Justicia, Hábitat o Cooperación al Desarrollo.

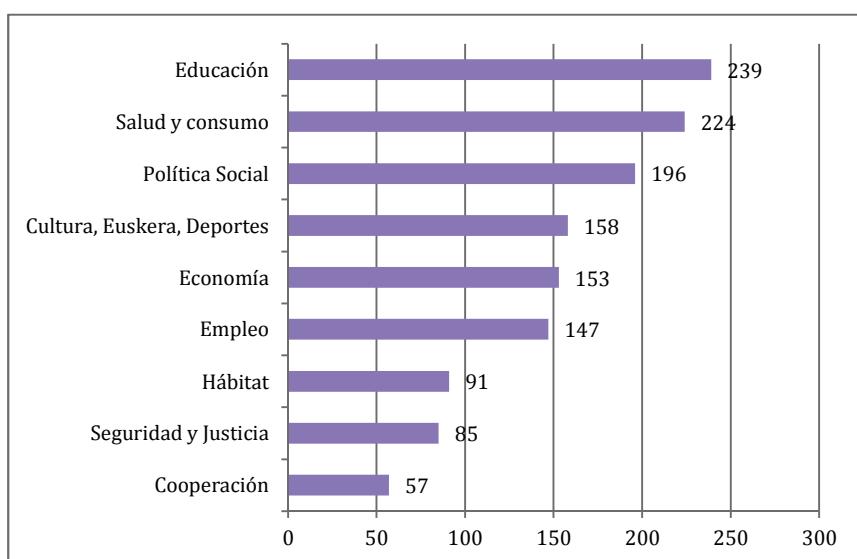
<sup>22</sup> Debe tenerse en cuenta que una intervención puede afectar a más de una temática.

Si en las diputaciones forales la distribución por temáticas se mantiene bastante equilibrada (excepto en el área de Políticas Sociales, con una mayor concentración en las mismas), las administraciones locales presentan mayores diferencias, destacando el número de intervenciones en las áreas de Educación y Cultura, Euskera y Deportes. Entre los Organismos Autónomos la frecuencia es superior en Educación, Empleo y Sanidad, mientras que los departamentos del Gobierno Vasco concentran un mayor número de actuaciones en Sanidad y Consumo, Economía y Política Social.

Tabla 32. Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
<b>Educación</b>	28	25	92	1	75	18	<b>239</b>
<b>Cultura, Euskera, Deportes</b>	19	29	71		31	8	<b>158</b>
<b>Empleo</b>	23	26	27		59	12	<b>147</b>
<b>Economía</b>	42	26	25		53	7	<b>153</b>
<b>Salud y consumo</b>	89	21	45		62	7	<b>224</b>
<b>Hábitat</b>	28	22	11		28	2	<b>91</b>
<b>Política Social</b>	42	57	53		39	5	<b>196</b>
<b>Cooperación</b>	1	12	32		10	2	<b>57</b>
<b>Seguridad y Justicia</b>	10	20	33		16	6	<b>85</b>

Gráfico 5. Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada



Se ha preguntado también a las instituciones sobre el número de áreas de gobierno o unidades implicadas en la implementación de las intervenciones, resultando de media 1,7 áreas por actuación informada, lo que refleja un cierto nivel de interrelación entre áreas a la hora de implementar las actuaciones de igualdad.

### 2.2.3. Tipo de intervención

Además de sus objetivos y área temática que abordan, resulta de interés analizar qué tipología de intervención suele desarrollarse por parte de las administraciones públicas.

Por su frecuencia, se observa que las **actuaciones de sensibilización, difusión y comunicación** son las más habituales, puesto que el 41,7% de las acciones informadas han tenido este carácter. La segunda posición en la que se sitúan las **intervenciones de coordinación** entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados se debe a que, con mucha frecuencia (en una de cada cuatro acciones informadas), esta coordinación es necesaria para el desarrollo de la intervención, más allá de su tipología específica.

Las **intervenciones de tipo económico** son también relevantes en este ámbito, siendo más frecuentes en las administraciones locales, que concentran el 43,2% de las mismas.

En cuarta posición en cuanto a número de actuaciones que la desarrollan se encuentran las **acciones de información, conocimiento y análisis**, que incluyen la realización de informes, estudios, diagnósticos, producción de estadísticas, etc.

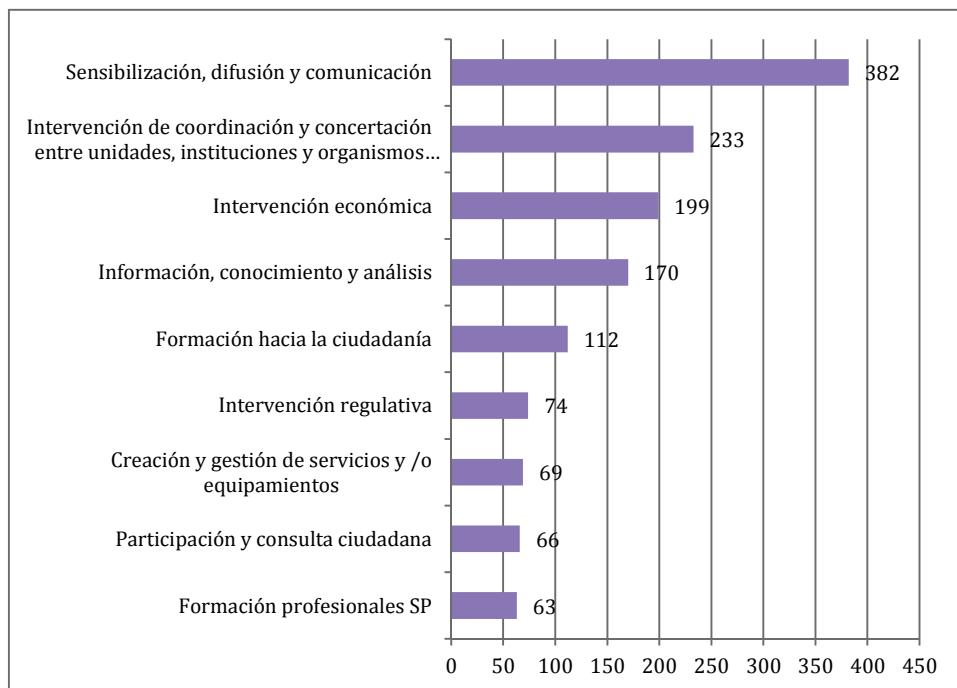
La **formación**, tanto en su vertiente dirigida a la ciudadanía como en relación a la formación de profesionales de los servicios públicos supone también una tipología frecuente de actuación.

Menos habituales son las actuaciones dirigidas a la creación y gestión de servicios o equipamientos, o las que desarrollan la participación y consulta ciudadana.

Tabla 33. Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada, tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
Intervención económica	33	42	86		27	11	199
Intervención regulativa	19	25	18	1	9	2	74
Formación hacia la ciudadanía	8	15	73		14	2	112
Formación profesionales SP	23	12	16	1	8	3	63
Sensibilización, difusión y comunicación	95	50	153	1	68	15	382
Información, conocimiento y análisis	47	29	41		43	10	170
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	31	12	15		11		69
Participación y consulta ciudadana	9	8	31	1	17		66
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	61	44	80	1	44	3	233

Gráfico 6. Nº de actuaciones por tipo de intervención



El análisis más detallado de algunas de estas intervenciones facilita un conocimiento relevante de su alcance y desarrollo.

#### 2.2.3.1. Formación

Las acciones dirigidas a la formación de la ciudadanía en el ámbito de la igualdad han alcanzado, al menos<sup>23</sup>, a 11.557 mujeres y hombres en 2012. La asistencia de mujeres a este tipo de formación duplica la de hombres, y, con variaciones en cuanto a su proporción, se mantiene en las actuaciones desarrolladas por todas las instituciones.

Tabla 34. Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
<b>Asistentes mujeres</b>	568	1.421	3.168	2.387	347	<b>7.891</b>
<b>Asistentes hombres</b>	429	176	1.308	1.547	206	<b>3.666</b>
<b>Total</b>	<b>997</b>	<b>1.597</b>	<b>4.476</b>	<b>3.934</b>	<b>553</b>	<b>11.557</b>

<sup>23</sup> No todas las acciones informadas han detallado el número de personas involucradas en las mismas, por no disponer de los datos precisos.

Se han impartido cerca de dos mil quinientas horas de formación en igualdad, y la mayoría de estas actuaciones tenían como objetivo mejorar el conocimiento sobre igualdad entre las personas participantes (el 58% de las acciones formativas, n=65). Un 16,1% de las acciones identificadas (n=18), tenían como objetivo la aplicación de los principios de igualdad en la actividad profesional de las personas participantes, siendo algo inferior el número de actuaciones formativas dirigidas a favorecer la empleabilidad de quienes han participado en ellas (13,4%, n=15).

El hecho de que en el 15,2% de los casos (n= 17), esta formación haya dado lugar a la obtención de algún tipo de acreditación o certificación apunta a una cierta – aunque limitada- formalización de esta formación.

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

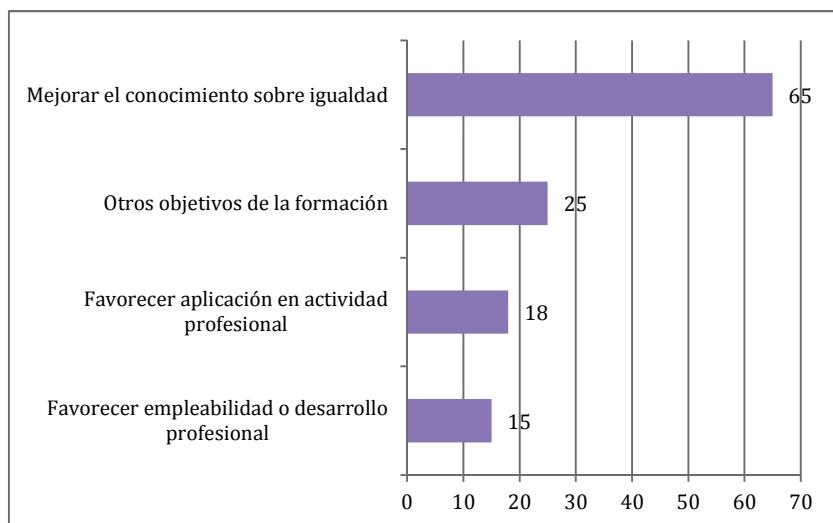


Tabla 35. Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
Mejorar el conocimiento sobre igualdad	3	8	44	8	2	65
Favorecer aplicación en actividad profesional	1	6	4	6	1	18
Favorecer empleabilidad o desarrollo profesional	1	2	10	1	1	15
Otros objetivos de la formación	4	2	14	4	1	25
Incluir certificado/ acreditación	3	3	6	5		17

En términos cuantitativos, cabe destacar el alcance de la formación desarrollada por los organismos autónomos/entes públicos y las administraciones locales.

La formación en igualdad dirigida a los servicios públicos de las administraciones (profesorado, personal sanitario...), aunque con un número inferior de actuaciones, ha llegado a una población objetivo más numerosa: más de catorce mil profesionales se han formado en 2012.

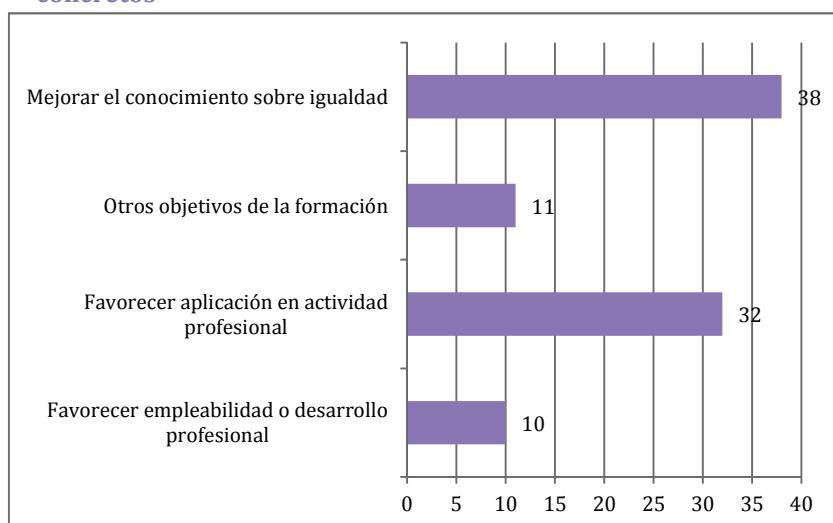
**Tabla 36. Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones**

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
<b>Asistentes mujeres</b>	287	5.592	432	60	488	1.105	<b>7.964</b>
<b>Asistentes hombres</b>	47	4.952	195	30	178	466	<b>5.868</b>
<b>Total<sup>24</sup></b>	<b>334</b>	<b>10.544</b>	<b>627</b>	<b>90</b>	<b>666</b>	<b>1.571</b>	<b>14.195</b>

Las mujeres son también predominantes en esta formación, aunque la diferencia es menor que en las acciones dirigidas a la ciudadanía (las mujeres suponen el 57,6% del total de profesionales que han recibido formación).

También el número de horas de formación identificadas es superior: 7.276, y en este caso los objetivos formativos, ya que el 50,8% (n=38) de las actuaciones buscaban que los principios de igualdad fuesen aplicados por las y los participantes en su actividad profesional (aunque el objetivo genérico de mejora del conocimiento sea mayoritario, completando en algunos casos el objetivo de aplicabilidad). En el 31,7% de los casos (n=20), la formación ha llevado una acreditación o certificado de su seguimiento.

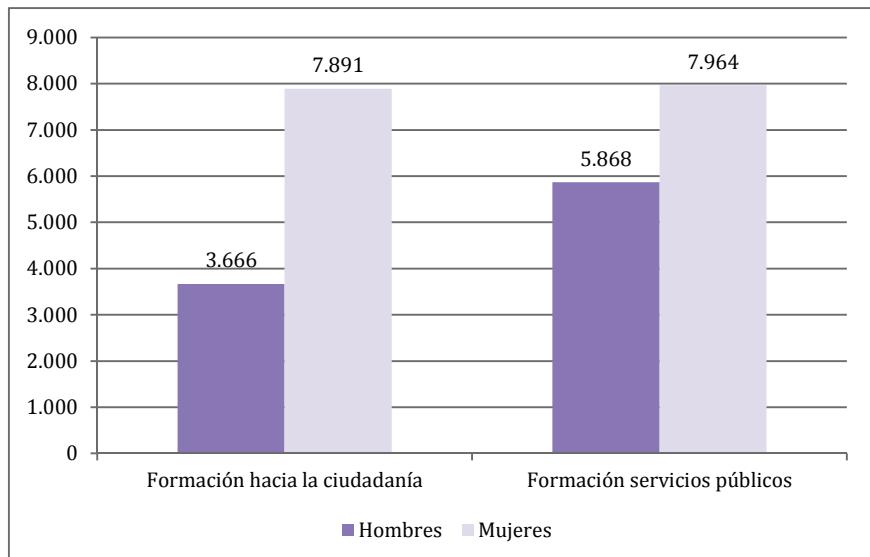
**Gráfico 8. Nº de actuaciones de formación dirigida a servicios públicos con objetivos concretos**



<sup>24</sup> En algunos casos no se ha podido diferenciar entre participantes mujeres y hombres, por lo que la suma no coincide.

Destaca el número de profesionales formados en actuaciones de las diputaciones forales y de la UPV-EHU (incluida en otros).

Gráfico 9. Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y en los servicios públicos de las administraciones



### 2.2.3.2. Sensibilización

Las actuaciones dirigidas a la sensibilización, difusión y comunicación son las más frecuentes en el ámbito de la igualdad. Además, combinan varias tipologías de actuación: es frecuente que se trate de jornadas, exposiciones, actos, etc. (32,7% de las acciones), pero también que conlleven la creación y distribución de materiales (31,7%), y hayan incluido la realización de campañas de difusión (29,9%) o se hayan desarrollado actividades de comunicación institucional/corporativa (35,6%).

Tabla 37. Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
Asistentes mujeres	3.268	671	5.925	3.869	156	13.889
Asistentes hombres	3.059	462	2.381	1.091	55	7.048
Total <sup>25</sup>	6.327	1.133	8.306	4.960	211	22.935

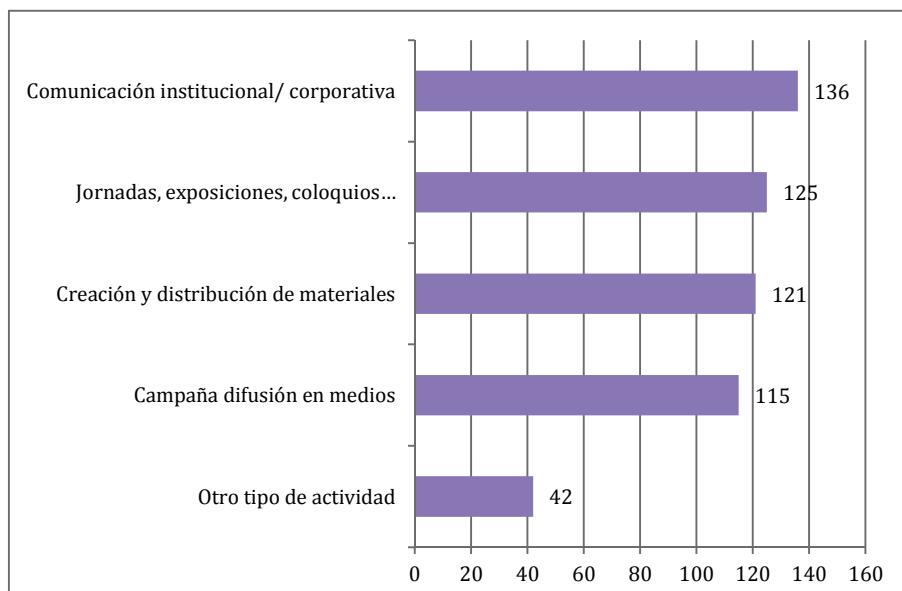
Estas acciones han llegado a cerca de veintitrés mil personas, en su mayoría mujeres: dos de cada tres destinatarias de las acciones de sensibilización de las intervenciones informadas eran mujeres.

<sup>25</sup> En algunos casos no se ha podido separar la participación de mujeres y hombres, por lo que el total es superior a la distribución de mujeres y hombres.

Tabla 38. Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
Jornadas, exposiciones, coloquios...	16	11	65	1	28	4	125
Creación y distribución de materiales	30	12	49	1	26	3	121
Campaña difusión en medios	11	21	68	1	9	5	115
Comunicación institucional/ corporativa	27	13	59	1	21	15	136
Otro tipo de actividad	26	3	4		8	1	42

Gráfico 10. Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización



#### 2.2.3.3. Información, conocimiento y análisis

También las actividades dirigidas a obtener información, mejorar el conocimiento o analizar diferentes aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, incluyen con frecuencia más de un objetivo específico.

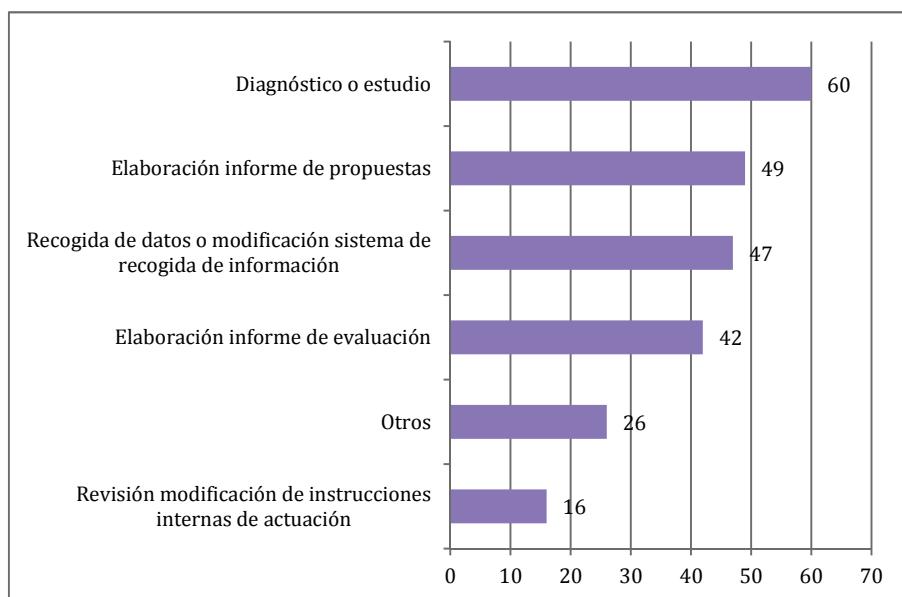
Así, si bien la realización de un diagnóstico o estudio es la opción más habitual (el 35,3% de las acciones de este tipo), es también frecuente que se centre en la recogida de datos o la modificación del sistema de recogida de información, la elaboración de propuestas o la realización de informes de evaluación.

Menos habitual (9,4%) es que las actuaciones supongan la revisión y/o modificación de instrucciones internas de actuación de las administraciones públicas.

Tabla 39. Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
Recogida de datos o modificación sistema de recogida de información	13	14	9		6	5	47
Diagnóstico o estudio	15	12	13		17	3	60
Elaboración informe de propuestas	13	6	14		13	3	49
Revisión modificación de instrucciones internas de actuación	7	2	5		1	1	16
Elaboración informe de evaluación	3	4	20		13	2	42
Otros	13		2		7	4	26

Gráfico 11. Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, por contenidos básicos



#### 2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos

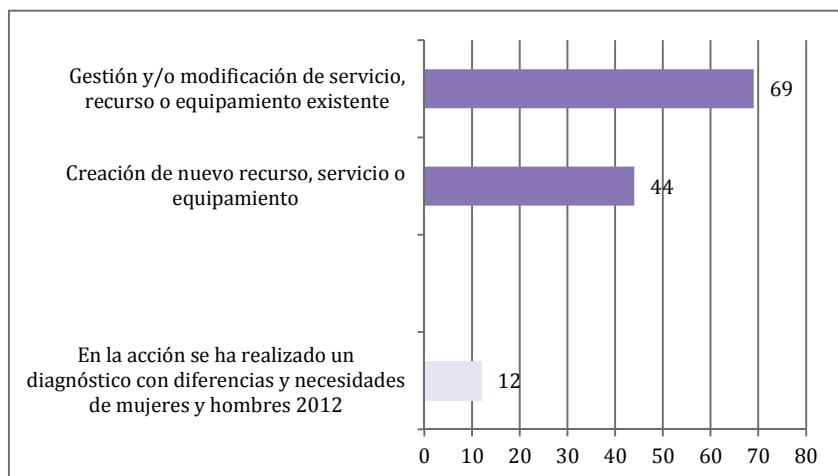
Respecto a la creación y gestión de servicios y equipamientos, tipología menos frecuente de actuación en materia de igualdad, debe destacarse que en la mayoría de los casos (63,8% de las intervenciones informadas) se trata de la gestión o modificación de un servicio, recurso o equipamiento ya existente, siendo menos habitual que se haya creado uno nuevo (30,4%).

La realización de un diagnóstico que incorporase las necesidades y diferencias de mujeres y hombres en la creación o modificación de estos servicios o recursos es poco frecuente: así se ha señalado en el 17,4% de los casos informados.

Tabla 40. Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
Gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente	31	12	15	11	<b>69</b>
Creación de nuevo recurso, servicio o equipamiento	16	8	13	7	<b>44</b>
En la acción se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidades de mujeres y hombres 2012	1	4	4	3	<b>12</b>

Gráfico 12. Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios, creación o modificación



## 2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad en 2012

### 2.2.5.1. Grandes grupos destinatarios de las acciones

En una primera clasificación de las acciones, se ha procurado conocer si se han dirigido directamente a la sociedad, o si han actuado a través de entidades del tercer sector, mixtas o las propias administraciones. El análisis muestra que la mayoría de estas actuaciones<sup>26</sup> (54%) tienen como destino final la sociedad, en su conjunto o partes de la misma, aunque también son bastante frecuentes las intervenciones desarrolladas en el marco de las propias administraciones (35,1%). Las actividades que tienen como destinatarios finales las entidades del tercer sector y los agentes sociales han conformado el 15,5%, siendo bastante menos frecuentes las actuaciones mixtas, enfocadas tanto a la sociedad en general como a las administraciones públicas (4,6%).

Tabla 41. Nº de actuaciones según destinatarios finales, por tipo de institución

Destinatarios finales de las actuaciones	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
Sociedad	132	77	188	1	90	7	495
Entidades del tercer sector	47	20			50		142
Entidades mixtas	11	2	12		17		42
Administraciones	118	28	20		138	18	322

### 2.2.5.2. Personas beneficiarias de las acciones

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, han abordado cuestiones relacionadas con otras variables de desigualdad o han sido sensibles en su desarrollo a colectivos con características especiales.

Una de cada cuatro de las intervenciones informadas en 2012 se han dirigido de forma específica a las mujeres (25,1%), siendo mucho menos frecuente que las actuaciones se hayan dirigido de forma específica a los hombres (9,5%, n=87). Las actuaciones dirigidas específicamente a personas transgénero/transexuales han tenido una representatividad muy limitada (8 acciones, el 0,9% del total), en su mayoría desarrolladas por administraciones forales y organismos autónomos/entes públicos.

<sup>26</sup> Algunas actuaciones pueden dirigirse a más de un destinatario objetivo, por lo que la suma total supera el 100%.

Tabla 42. Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transsexuales de forma específica, por tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
<b>Mujeres</b>	54	15	111	1	48	<b>229</b>
<b>Hombres</b>	21	4	50		12	<b>87</b>
<b>Personas transgénero/transsexuales</b>	1	3			4	<b>8</b>

En cuanto a otros colectivos específicos a los que se han dirigido actuaciones de apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres, las más numerosas se han centrado en las personas jóvenes (el 7,6% del total), si bien todos los colectivos (personas mayores, personas inmigrantes, con rentas bajas, con discapacidad...) han registrado un número de actuaciones superior a 20, excepto las personas homosexuales, a las que se han dirigido 12 intervenciones.

Tabla 43. Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
<b>Minorías étnicas</b>	2	1	5		12		<b>20</b>
<b>Personas inmigrantes</b>	1	1	18		14		<b>34</b>
<b>Personas con discapacidad</b>	9	7	7		6		<b>29</b>
<b>Personas jóvenes</b>	11	6	38	1	12	1	<b>69</b>
<b>Personas mayores</b>	6		13		13		<b>32</b>
<b>Personas con rentas bajas</b>	2	2	8		8		<b>20</b>
<b>Personas homosexuales</b>	2	1	2		7		<b>12</b>

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 diferentes características analizadas, parece que la edad ha sido el objetivo más frecuentemente incluido en las acciones, abordando esta cuestión el 6% de todas las acciones informadas en 2012.

La eliminación o reducción de las desigualdades en función de la opción sexual se ha identificado como objetivo en 24 intervenciones en 2012, valor ligeramente inferior a las restantes opciones analizadas.

Tabla 44. Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Mancom. Cuadrillas, Consorcios, Eudel	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Total general
<b>Edad</b>	7	3	35	1	9	<b>55</b>
<b>Clase social</b>	1	1	23	1	7	<b>33</b>
<b>Opción sexual</b>	1	3	15	1	4	<b>24</b>
<b>Discapacidad</b>	4	5	8	1	10	<b>28</b>
<b>Etnia y/o raza</b>	4	2	11	1	17	<b>35</b>
<b>Origen nacional</b>	3	1	11	1	9	<b>25</b>

## 2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones

También se ha buscado conocer en qué medida estas acciones, dirigidas a promover la igualdad, han tenido en cuenta en su propio desarrollo aspectos como la conciliación de la vida personal, familiar o laboral o la adaptación a la diversidad (funcional, cultural...).

De acuerdo con los resultados de 2012, el 11,8% de las actuaciones (n=108), han incorporado medidas de conciliación (incluyendo, por ejemplo, la atención a niños y niñas o personas dependientes, horarios...). Menos frecuente es la adaptación a las personas con discapacidad (5,7%) o a las personas inmigrantes (1,2%).

Tabla 45. Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Admon. Local	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Otros	Total general
Adecuación a personas con discapacidad	9	11	18	13	1	<b>52</b>
Adecuación a personas inmigrantes		3	6	2		<b>11</b>
Adecuación a otros colectivos	11	2	4	1		<b>18</b>

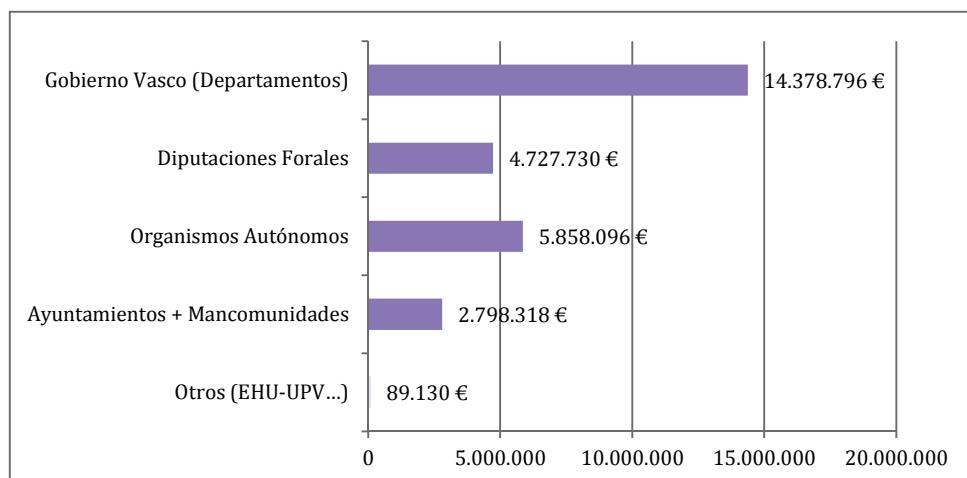
### 2.2.7. Coste de las intervenciones

Las dificultades y limitaciones del análisis del coste de las intervenciones<sup>27</sup> suponen que la información recogida permita realizar únicamente una aproximación al gasto que las administraciones públicas realizan en materia de igualdad.

En primer lugar, señalar que el coste global de las acciones informadas en 2012 se acerca a los veintiocho millones de euros (frente a los más de diecinueve millones identificados como presupuestos asignados). Si se atiende al número de intervenciones con costes identificados (382, debe tenerse en cuenta que, junto a las dificultades de identificación anteriormente mencionadas hay actuaciones que solo incluyen el trabajo desarrollado por el personal de las instituciones, por lo que no incluyen costes), el coste medio se situaría en torno a los setenta y tres mil euros.

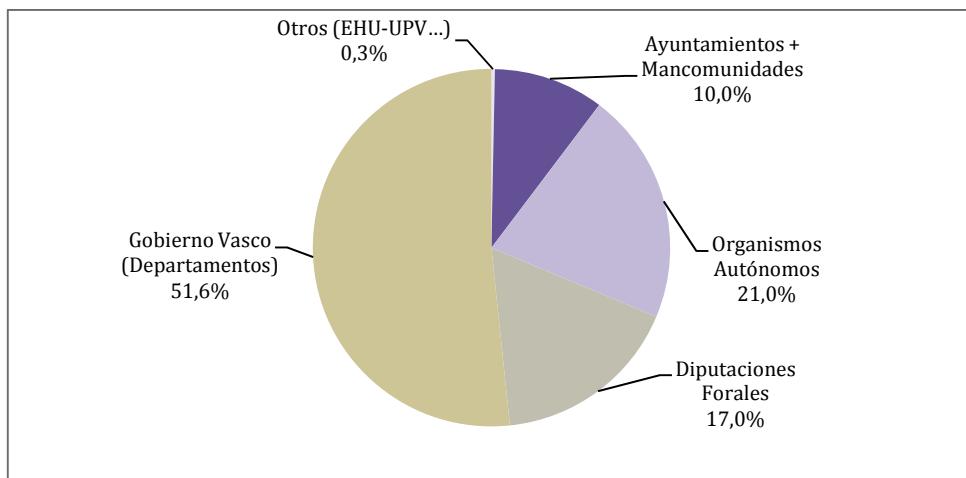
Atendiendo a los costes globales, los departamentos del Gobierno Vasco, con el 51,62% del total identificado, constituyen la tipología de institución con un mayor presupuesto ejecutado en el ámbito de la igualdad, seguidos por los organismos autónomos/entes públicos, con el 21,03% (debe tenerse en cuenta la influencia de Emakunde en este epígrafe) y las diputaciones forales (16,97%).

Gráfico 13. Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución



<sup>27</sup> En muchos casos, las instituciones desconocen exactamente el coste de la actuación, o no existe información que permita 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-.

Gráfico 14. Distribución del coste de las actuaciones, por año y tipo de institución



En esta presentación general de las cifras asignadas a la igualdad por las entidades informantes, cabe señalar algunos ejemplos ilustrativos de las acciones con un mayor coste asignado.

Así por ejemplo, en los departamentos del Gobierno Vasco, las siguientes actuaciones suponen un coste total de 11.199.151 € (el 77,9% del total):

- Justicia y Administración Pública: Asistencia Jurídica gratuita a mujeres víctimas de violencia de género (1.580.996 €)
- Sanidad y Consumo: Servicio Público de Teleasistencia a personas mayores y dependientes (5.000.000 €); Definición y despliegue de un servicio de seguimiento sanitario de personas usuarias de teleasistencia (230.000 €); Análisis de las características específicas de la drogodependencia entre las mujeres y los hombres (166.101); Atención social en programas y comunidades terapéuticas de personas dependientes (con discriminación positiva en la contratación 290.938 €); Acceso a las Unidades Residenciales Sociosanitarias (teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres) (1.802.000 €); Desarrollar protocolos de coordinación sociosanitaria en los municipios (168.545).
- Empleo y Asuntos Sociales: Ayudas de conciliación por reducción de jornada y excedencia utilizadas por hombres: 1.277.953 €; Ayudas de conciliación para la contratación de personas cuidadoras a menores de 3 años (220.970€); Subvención en el tercer sector de proyectos de apoyo a personas que ejercen la prostitución - Programa Nahikari, Prevención de VIH e ITS, programas de intervención psicosocial... (133.884); Subvención en el tercer sector de proyectos para mujeres en situación de exclusión social (327.764 €).

En el caso de las diputaciones forales, las intervenciones mostradas a continuación suponen el 64,01 % (3.026.304 €) del total identificado:

- Fomento de proyectos dirigidos a la defensa de los derechos de las mujeres y su empoderamiento (223.000 €); Dotación de recursos a asociaciones de mujeres (420.000 € y 200.000 €); Dotación de recursos a ayuntamientos y a ayuntamientos pequeños para promover la igualdad (175.000€ y 105.000 €); Servicio de atención psicológica y orientación jurídica a víctimas de violencia de género (511.140 € y 554.280 €); ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar dirigidas a mujeres y hombres (95.137 €); Actuaciones para favorecer la incorporación de las mujeres al mundo laboral (106.098 €); Centro de acogida a mujeres víctimas de malos tratos (636.649 €)...