



Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Evaluación del VI Plan para igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2014

Memoria de seguimiento

2014

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	6
PARTE I: SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD. SÍNTESIS 2014.....	7
1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES.....	8
2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: GOBERNANZA Y ACTUACIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD	10
2.1. Resultados en relación con las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad.....	10
2.1.1. La planificación de las políticas de igualdad en la CAE	10
2.1.2. Las unidades administrativas para la igualdad y el personal que impulsa la igualdad en las administraciones vascas.....	12
2.1.3. Los recursos económicos destinados a las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la CAE.....	15
2.1.4. La incorporación las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas	16
2.1.5. La participación en las políticas de igualdad.....	17
2.1.6. La formación en igualdad en las administraciones públicas.....	18
2.1.7. La inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones de las administraciones públicas.....	19
2.1.8. Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza.....	20
2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención	23
2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones.....	23
2.2.2. Temática	24
2.2.3. Tipo de intervención	25
2.2.3.1. Formación	27
2.2.3.2. Sensibilización.....	29
2.2.3.3. Información, conocimiento y análisis.....	30
2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos.....	31
2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad.....	32
2.2.5.1. Personas beneficiarias de las acciones	32
2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones	34
2.2.7. Coste de las intervenciones	34
PARTE II: INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2014	36

Índice de Tablas

Tabla 1: N° de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2014	8
Tabla 2: N° de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes. 2014	37
Tabla 3: N° de instituciones con planes internos de igualdad. 2014	38
Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2014	38
Tabla 5: N° de instituciones con Órganos o unidades. 2014	39
Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2014	39
Tabla 7: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2014	39
Tabla 8: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2014	39
Tabla 9: Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2014	40
Tabla 10: Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2014	41
Tabla 11: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en el ámbito de la igualdad. 2014	41
Tabla 12: Estructuras de coordinación inter e intradepartamentales de igualdad. Número de reuniones y nº de instituciones. 2014	41
Tabla 13: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistematicas o puntuales. 2014	42
Tabla 14: Formación interna promovida por las instituciones. 2014	43
Tabla 15: Formación interna en igualdad promovida por los departamentos. 2014	43
Tabla 16: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2014	43
Tabla 17: Participación en formación de cualquier índole y específica, ni interna ni IVAP. 2014	44
Tabla 18: Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2014	44
Tabla 19: Formación general promovida por el IVAP. 2014	44
Tabla 20: Formación específica igualdad promovida por el IVAP. 2014	44
Tabla 21: N° y caracterización de los procesos selectivos. 2014	45
Tabla 22: Incorporación del enfoque de género en la comunicación. 2014	45
Tabla 23: N° y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2014	46
Tabla 24: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas. 2014	46
Tabla 25: Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2014	47
Tabla 26: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2014	47
Tabla 27: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales (2014)	48
Tabla 28: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2014	49
Tabla 29: Criterios de igualdad en los convenios. 2014	49
Tabla 30: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2014	49
Tabla 31: Criterios de igualdad en las becas. 2014	50
Tabla 32: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2014	50
Tabla 33: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público convocados y representación equilibrada. 2014	51
Tabla 34: Representación equilibrada órganos colegiados, jurados, tribunales... para la concesión de premios... y en consejos de participación 2014	51
Tabla 35: Participación ciudadana e igualdad. 2014	52
Tabla 36: N° de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2014	53
Tabla 37: N° y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2014	53
Tabla 38: N° de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2014	53
Tabla 39: N° de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2014	54
Tabla 40: N° de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2014	54
Tabla 41: N° de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2014	54

Tabla 42: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2014.....	55
Tabla 43: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones. Horas y certificados 2014	55
Tabla 44: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2014	56
Tabla 45: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2014.....	56
Tabla 46: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2014.....	56
Tabla 47: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2014	57
Tabla 48: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2014	57
Tabla 49: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2014	57
Tabla 50: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transsexuales de forma específica, por tipo de institución. 2014.....	58
Tabla 51: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2014	58
Tabla 52: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2014.....	58
Tabla 53: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2014	58
Tabla 54: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2014	59

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2014	11
Gráfico 2: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2014.....	12
Gráfico 3: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2014	13
Gráfico 4: Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2014.....	14
Gráfico 5: Personal en igualdad total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2014	14
Gráfico 6: Presupuesto de igualdad en la CAE según Instituciones (miles de €). 2014.....	15
Gráfico 7: Presupuestos desglosados (en miles). 2014.....	16
Gráfico 8: Nº informes de impacto y nº que generan incorporación de medidas de igualdad, según Instituciones. 2014.....	17
Gráfico 9: Órganos y consejos totales, específicos igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2014	17
Gráfico 10: Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2014	18
Gráfico 11: Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2014	19
Gráfico 12: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2014	19
Gráfico 13: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones y convenios. 2014	20
Gráfico 14: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2014	21
Gráfico 15: Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones.....	21
Gráfico 16: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales, jurados... 2014.....	22
Gráfico 17: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2014	23
Gráfico 18: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2014.....	24
Gráfico 19: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2014.....	25

Gráfico 20:	Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2014	26
Gráfico 21:	Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2014.....	27
Gráfico 22:	Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2014.....	27
Gráfico 23:	Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2014.....	28
Gráfico 24:	Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2014	28
Gráfico 25:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2014	29
Gráfico 26:	Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2014	29
Gráfico 27:	Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2014	30
Gráfico 28:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2014.....	30
Gráfico 29:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2014	31
Gráfico 30:	Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2014.....	31
Gráfico 31:	Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2014.....	32
Gráfico 32:	Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2014	32
Gráfico 33:	Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2014	33
Gráfico 34:	Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2014.....	33
Gráfico 35:	Nº de acciones con medidas de adaptación. 2014.....	34
Gráfico 36:	Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2014	35
Gráfico 37:	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2014	35
Gráfico 38:	Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2014.....	37

0. PRESENTACIÓN

El presente documento da respuesta al requerimiento del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE relativo a la elaboración de un documento de evaluación que analice la actuación desarrollada por parte de los Poderes Públicos Vascos en cada ejercicio.

Esta memoria de seguimiento se ha estructurado en dos partes: la primera, busca destacar la situación y los avances más relevantes identificados en 2014 en materia de igualdad de mujeres y hombres de acuerdo con la información proporcionada por las instituciones y entidades participantes en la evaluación; en la segunda, a modo de Anexo estadístico, se ha recogido el detalle de esta información en tablas que ilustran y profundizan el análisis realizado.

En ambos casos, se ha seguido la estructura del VI Plan para la Igualdad, incluyendo, en primer término, las actuaciones relativas a la Gobernanza (análisis del cumplimiento de 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 el funcionamiento y organización de las propias administraciones); y, en segundo lugar, las intervenciones desarrolladas en torno a los tres ejes del VI Plan (el cambio de valores y empoderamiento de las mujeres; el desarrollo de una organización social corresponsable y la lucha frente a la violencia contra las mujeres).

Este seguimiento se basa en la información obtenida gracias a los cuestionarios cumplimentados por las instituciones de la CAE a través de un aplicativo informático¹, complementados con información adicional y precisiones realizadas por las personas responsables de la implantación de las políticas de igualdad en las instituciones. Se presenta así la información que proporcionan las instituciones y entidades que participan en la evaluación en 2014 (información recogida en 2015).

¹ Al inicio del proceso se realizaron sesiones presenciales en los tres Territorios para promover y facilitar el seguimiento.

**PARTE I:
SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD.
SÍNTESIS 2014**

1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES

El VI Plan define los principales objetivos en materia de igualdad de mujeres y hombres para el conjunto de los poderes públicos, objetivos cuyo logro es desarrollado por las instituciones vascas a través de diferentes instrumentos e intervenciones.

El seguimiento anual que se realiza de la actividad de los poderes públicos permite conocer la evolución de las políticas de igualdad en la CAE desde el prisma de la ejecución, no de los resultados de las intervenciones, estando prevista la evaluación de los efectos de estas políticas al finalizar el período.

Pese a las limitaciones de este enfoque, permite ofrecer una panorámica de interés sobre algunas cuestiones básicas, como el avance en la planificación de las políticas igualdad, el desarrollo de las unidades de igualdad que promueven las políticas de igualdad en sus organizaciones o los presupuestos destinados por las administraciones públicas al impulso de la igualdad, entre otras.

Señalar asimismo que participan en este seguimiento los diferentes ámbitos de las administraciones públicas de la CAE: Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos y mancomunidad es... Progresivamente se van incorporando también organismos autónomos, entes públicos y empresas de capital público, así como otras entidades o instituciones con un papel relevante en el ámbito de la igualdad, aunque todavía queda un camino por recorrer para su plena incorporación al sistema de seguimiento.

En 2014 han participado 116 instituciones/entidades (27 más que en 2013). El núcleo principal de instituciones participantes lo constituyen los ayuntamientos, que conforman el 62% del total.

Tabla 1: Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2014

Instituciones	Número
Departamentos Gobierno Vasco	9
Diputaciones Forales	3
Ayuntamientos	72
Mancomunidades y Consorcios	7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	10
Empresas de Capital Público	11
Otras instituciones y entidades	4
TOTAL	116

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

Ayuntamiento de Abaltzisketa	Ayuntamiento de Soraluze-Placencia de las Armas
Ayuntamiento de Abanto y Ciérvana-Abanto Zierbena	Ayuntamiento de Sukarrieta
Ayuntamiento de Alonsotegi	Ayuntamiento de Ugao-Miraballes
Ayuntamiento de Amezketa	Ayuntamiento de Urduliz
Ayuntamiento de Amurrio	Ayuntamiento de Urnieta
Ayuntamiento de Aramaio	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Ayuntamiento de Arantzazu	Ayuntamiento de Zaldibar
Ayuntamiento de Areatza	Ayuntamiento de Zarautz
Ayuntamiento de Arrigorriaga	Ayuntamiento de Zeanuri
Ayuntamiento de Artea	Ayuntamiento de Zestoa
Ayuntamiento de Astigarraga	Ayuntamiento de Zigoitia
Ayuntamiento de Azkoitia	Ayuntamiento de Zizurkil
Ayuntamiento de Azpeitia	Ayuntamiento de Zumaia
Ayuntamiento de Baliarrain	Arratiako Udalen Mankomunitatea
Ayuntamiento de Balmaseda	Cuadrilla de Campezo-Montaña Alavesa
Ayuntamiento de Barakaldo	Cuadrilla de Laguardia-Rioja Alavesa
Ayuntamiento de Barrika	Eudel
Ayuntamiento de Beasain	Haurreskolak
Ayuntamiento de Bedia	Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta
Ayuntamiento de Berango	Mancomunidad de Urola Garaia
Ayuntamiento de Bergara	Departamento de Administración Pública y Justicia
Ayuntamiento de Bilbao	Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad
Ayuntamiento de de Galdakao	Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura
Ayuntamiento de Deba	Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Ayuntamiento de Dima	Departamento de Hacienda y Finanzas
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial
Ayuntamiento de Eibar	Departamento de Salud
Ayuntamiento de Elburgo	Departamento de Seguridad
Ayuntamiento de Elgoibar	Lehendakaritza
Ayuntamiento de Elorrio	Diputación Foral de Alava
Ayuntamiento de Erandio	Diputación Foral de Bizkaia
Ayuntamiento de Errenteria	Diputación Foral de Gipuzkoa
Ayuntamiento de Gatika	Basquetour
Ayuntamiento de Gautegiz Arteaga	EJIE
Ayuntamiento de Gernika-Lumo	Euskadiko Kirol Portuak
Ayuntamiento de Getxo	Euskotren
Ayuntamiento de Gorliz	Ihobe
Ayuntamiento de Hernani	Itelazpi
Ayuntamiento de Igorre	Izenpe
Ayuntamiento de Irun	Neiker-Tecnalia
Ayuntamiento de Leioa	Parque Tecnológico de Alava S.A.
Ayuntamiento de Lekeitio	Parque Tecnológico-Teknologi Elkartegia, S.A.
Ayuntamiento de Lemoa	SPRI
Ayuntamiento de Lemoiz	Agencia Vasca del Agua
Ayuntamiento de Lezo	Emakunde
Ayuntamiento de Lizartza	ETS. Red Ferroviaria Vasca
Ayuntamiento de Nabarniz	Eustat
Ayuntamiento de Olaberria	EVE. Ente Vasco de la Energía
Ayuntamiento de Ondarroa	IVAP
Ayuntamiento de Oñati	Lanbide
Ayuntamiento de Ordizia	Osakidetza
Ayuntamiento de Orendain	Osalan
Ayuntamiento de Orozko	Unibasq
Ayuntamiento de Ortuella	HAZI
Ayuntamiento de Pasaia	Juntas Generales de Alava
Ayuntamiento de Plentzia	UPV/EHU
Ayuntamiento de Portugalete	Servicios de Defensoría de la Ciudadanía ² de Emakunde
Ayuntamiento de Santurtzi	
Ayuntamiento de Sopelana	

² La aportación es anterior a su incorporación a la Estructura Orgánica de Emakunde

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: GOBERNANZA Y ACTUACIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD

Como se ha señalado, en este capítulo se incluye una síntesis de las cuestiones que se han considerado más relevantes desde una perspectiva global, estructurando la información en dos grandes vertientes: la situación y avances del mainstreaming³ de género en los poderes públicos vascos y las intervenciones que desarrollan para promover la igualdad en los diferentes ámbitos definidos por los Ejes del VI Plan.

2.1. Resultados en relación con las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad

Los objetivos definidos en el VI Plan en el ámbito de la gobernanza buscan la integración de la perspectiva de género en la actuación general de las administraciones públicas vascas, de modo que *se consideren de forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.*

En la segunda parte del documento, las tablas con información detallada se han agrupado en torno a los trece objetivos de gobernanza que define el Plan, lo que permite realizar un seguimiento en profundidad de la situación de los mismos. En estos apartados, se ofrece una panorámica general de los principales resultados obtenidos en torno a estos objetivos.

2.1.1. La planificación de las políticas de igualdad en la CAE

La Ley 4/2005 regula la necesidad de realizar planes para la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la CAE. Establece así que *el Gobierno Vasco aprobará, en los seis primeros meses de cada legislatura, un plan general que recoja las líneas de intervención y directrices que deberán orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.*

³ El mainstreaming se ha definido como *la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas* (Consejo de Europa, 1998).

Estas 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 acordes con las mismas, extendiendo esta obligatoriedad a las empresas participadas mayoritariamente con capital público.

El seguimiento realizado en 2014 muestra que la planificación del impulso a la igualdad está consolidada en los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y en la mayoría de los municipios vascos, al menos en aquellos que cuentan con una dimensión significativa⁴, y así lo han señalado el 80% de las entidades concernidas por este requerimiento y que han participado en la evaluación. Además, otras instituciones, como la UPV/EHU también cuentan con plan de igualdad.

Gráfico 1: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2014



Todos los planes identificados se han elaborado partiendo de un diagnóstico previo, y en su elaboración han participado de forma casi sistemática las diferentes áreas de las instituciones, con presencia tanto técnica como política (en el 93% de los casos informados).

La participación en el diseño conlleva también la implicación de las áreas en el desarrollo del plan, y esta es sistemática en los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones forales, mientras que en el ámbito municipal se observa una participación algo superior de las áreas de Cultura, Euskera y Deportes, Política Social y Alcaldía.

La importancia de evaluar los planes de igualdad para aprender y contribuir a mejorarlos se sitúa en niveles relativamente elevados, al menos en cuanto a previsión, si bien solo es sistemática en el ámbito de las diputaciones forales y el Gobierno Vasco.

⁴ Debe tenerse en cuenta, en cualquier caso, a la hora de interpretar los avances de la igualdad en la gobernanza de las instituciones que participan en este seguimiento 16 municipios con población inferior a 4.000 habitantes, organizaciones que cuentan con recursos limitados a la hora de formalizar su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

La participación de las diferentes áreas y la implicación de personal político y técnico en la planificación parece seguir un camino de consolidación progresivo, en el que los espacios de mejora se sitúan en el ámbito municipal, mientras que la participación ciudadana se halla más asentada en la esfera local y, progresivamente, foral.

En relación con los Planes de Igualdad Internos⁵ implantados en las administraciones públicas, en 2014 se constata una aplicación mayoritaria en las Empresas de Capital Público y limitada en ayuntamientos y organismos autónomos, destacando este año la aprobación en negociación colectiva de un Plan de Trabajo para la elaboración del I Plan para la igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos, y el inicio de un proceso de elaboración de un plan interno de igualdad en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

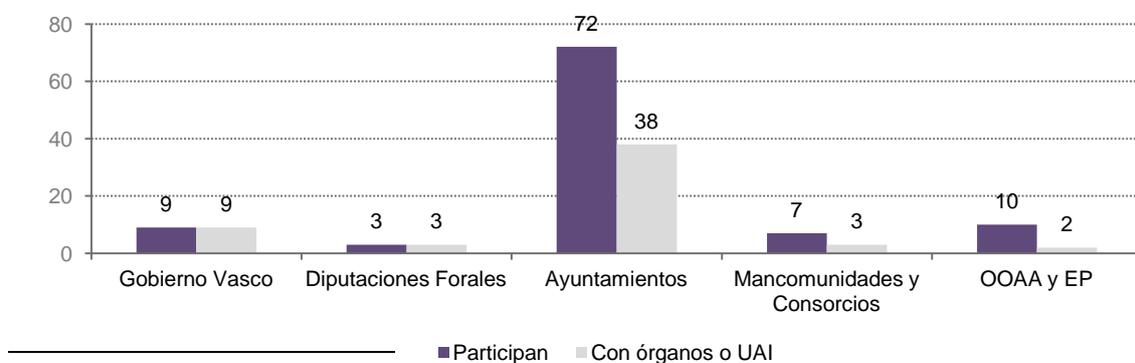
2.1.2. Las unidades administrativas para la igualdad y el personal que impulsa la igualdad en las administraciones vascas

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, fija que cada departamento de la Administración de la Comunidad Autónoma deberá contar con, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración en el propio departamento y organismos autónomos adscritos al mismo.

La citada Ley regula igualmente 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. El Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, señala también esta obligación a los organismos autónomos, sociedades y demás entes públicos.

El siguiente gráfico revela la situación actual del cumplimiento de este requerimiento legal, desigual en los diferentes ámbitos de las administraciones públicas vascas, que se produce en cerca de la mitad de las instituciones participantes en el seguimiento.

Gráfico 2: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2014



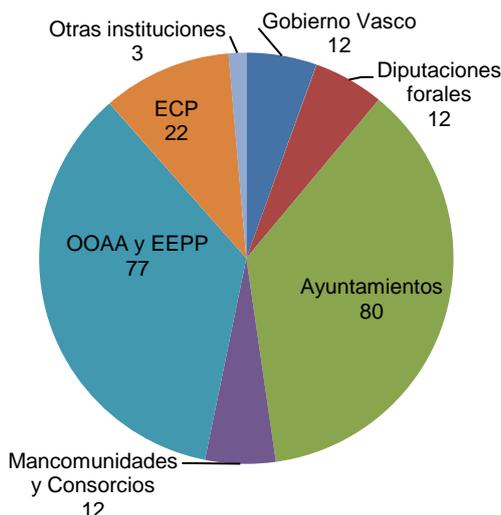
⁵ Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los planes de igualdad internos son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa o institución la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La existencia de estructuras de igualdad revela el grado de incorporación formal de la actividad de promoción de la igualdad a la organización interna de las administraciones públicas, siendo igualmente importante conocer el número de personas que trabajan en esta promoción, al margen de su encuadramiento o no en estructuras específicas.

En 2014 las instituciones han informado de que 218 personas han trabajado para el impulso de la igualdad en la CAE (algo menos de dos personas de media por institución participante en la evaluación). Este número global refleja situaciones diversas: desde personal técnico de igualdad, con formación específica significativa, dedicación exclusiva y con contrato fijo/funcionariado, hasta personas que incluyen esta función entre sus diversas actividades laborales trabajan con contratos temporales, carecen de formación específica, etc.

Más de un tercio del total de este personal se ubica en el ámbito municipal, con valores similares a los que presentan los organismos autónomos y entes públicos (fundamentalmente por la presencia de Emakunde en este grupo).

Gráfico 3: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2014



De este personal dedicado al impulso de la igualdad en la CAE en torno a dos tercios del mismo se puede considerar personal técnico dedicado al impulso de la igualdad, personal que supone casi la totalidad de quienes trabajan por la igualdad en el Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos, pero representan una proporción inferior en los organismos autónomos o las empresas de capital público.

La mitad del personal total identificado cuenta con formación específica en igualdad superior a 150 horas, y casi nueve de cada diez personas que impulsan la igualdad en las administraciones vascas son mujeres. La presencia de los hombres en estas funciones, aunque también minoritaria, es superior en las empresas de capital público (una de cada tres personas dedicadas al impulso de la igualdad es hombre en estas organizaciones).

Los siguientes gráficos revelan esta diversidad en el personal que promueve la igualdad en las diferentes instituciones.

Gráfico 4: Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2014

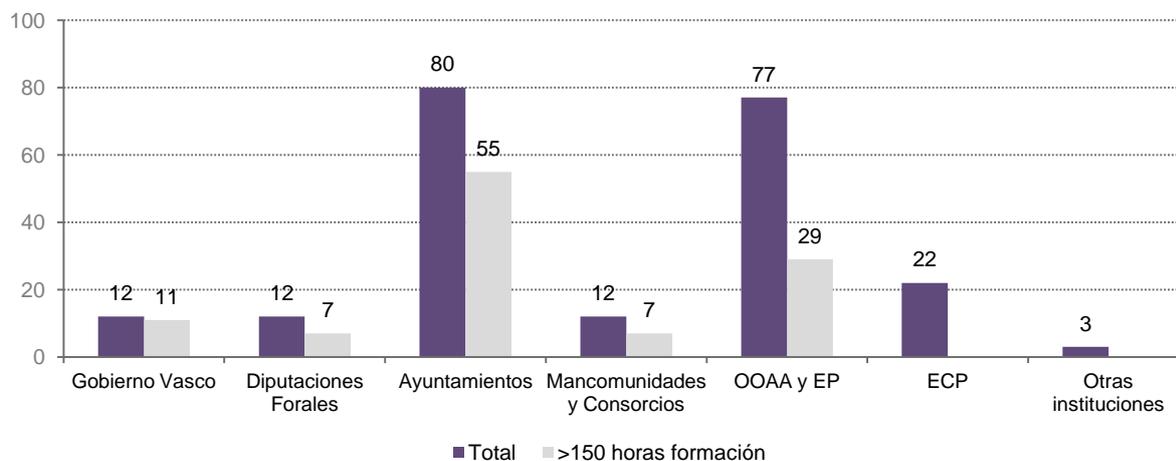
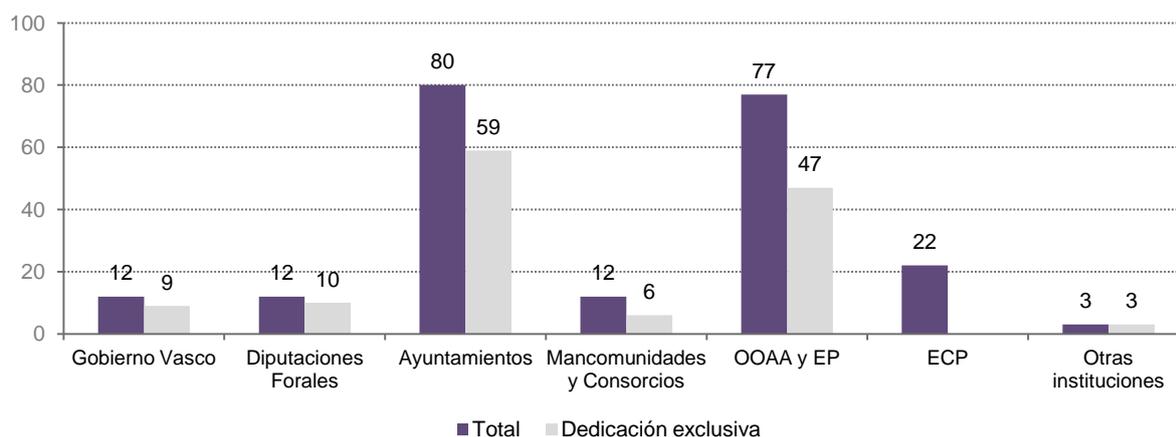


Gráfico 5: Personal en igualdad total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2014



Resulta también importante destacar en este análisis que en torno a un tercio de las personas dedicadas a promover la igualdad de forma exclusiva lo hacen en jornadas parciales, y que en los Ayuntamientos esta fórmula es algo más habitual que la jornada completa, siendo en su conjunto el tipo de jornada más frecuente en todo el personal identificado en 2014 (117 personas en jornada parcial y 101 en jornada completa).

En cuanto a la incorporación de nuevas plazas técnicas en materia de igualdad en 2014, se han identificado 15 procesos (del total de 806 señalados), 11 de los cuales requerían un mínimo de 150 horas de formación en materia de igualdad.

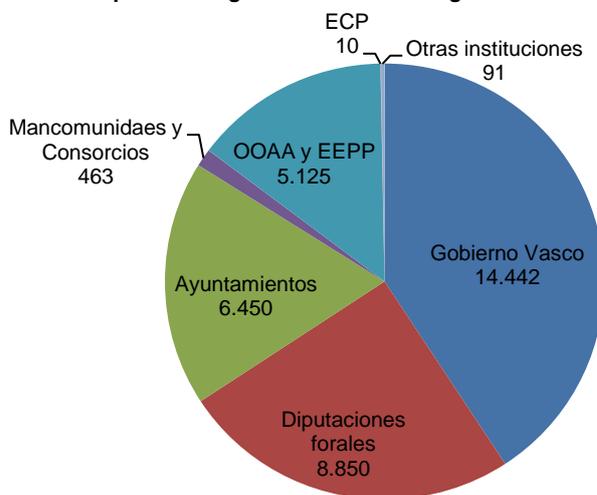
2.1.3. Los recursos económicos destinados a las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la CAE

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.

En 2014 han sido 69 las instituciones que han identificado un presupuesto específico asignado a promover las políticas de igualdad, y lo han hecho por una cuantía que supera, en su conjunto, los 22 millones de euros (22.347.528 €). Algo más elevada es la identificación de presupuesto ejecutado, que asciende a los 35.433.275 €. Dentro de las limitaciones que derivan de la no respuesta de todas las entidades participantes (así como de la no participación en la evaluación de algunas instituciones, en particular ayuntamientos, de cierta dimensión), estos presupuestos suponen el 0.09% del total asignado y el 0,1% del total ejecutado por las instituciones vascas en 2014.

En cuanto a la distribución de estos presupuestos, los departamentos del Gobierno Vasco conforman una parte significativa de los mismos, seguidos por las diputaciones forales y los municipios. Entre los organismos autónomos, destaca la importancia del presupuesto de Emakunde.

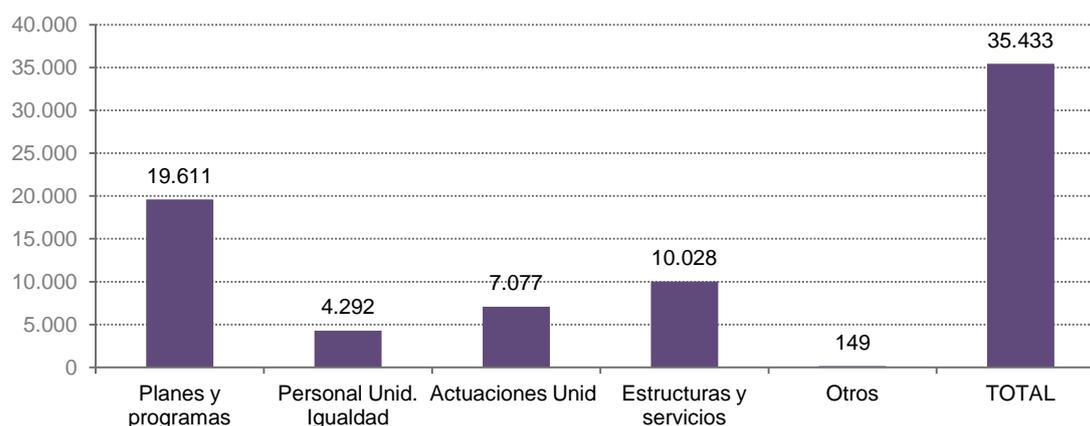
Gráfico 6: Presupuesto de igualdad en la CAE según Instituciones (miles de €, 2014)



Los presupuestos ejecutados se han desglosado en tres bloques, atendiendo a su inclusión en los planes y programas de igualdad de las instituciones; identificando su potencial destino a las unidades de igualdad (identificando separadamente el coste del personal de la unidad de igualdad del presupuesto con el que cuenta para el desarrollo de actividades de igualdad) y cuantificando igualmente el destinado a estructuras y servicios. Dado que algunas instituciones incluyen el coste del personal en sus planes o programas, este desglose es aproximativo, e incluye algunos solapes. Por ello, se ha mantenido como referente el total ejecutado (también en las tablas de la segunda parte del documento).

Se observa que son los *planes y programas* y las *estructuras y servicios* las partidas con una asignación superior. Los costes de personal en las unidades de igualdad suponen en torno al 38% del presupuesto de estas unidades. El siguiente gráfico refleja los montantes identificados en cada capítulo.

Gráfico 7: Presupuestos desglosados (en miles). 2014



En particular, cabe destacar que la atención a las mujeres víctimas de la violencia supone una parte significativa de estos presupuestos, que en el caso de los departamentos del Gobierno Vasco asciende al 72% del total, y resulta también muy relevante en las diputaciones forales. De forma global, también las subvenciones y ayudas para que instituciones locales, asociaciones de mujeres u otras entidades desarrollen actividades de impulso a la igualdad suponen una parte importante de estos presupuestos.

2.1.4. La incorporación de las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas

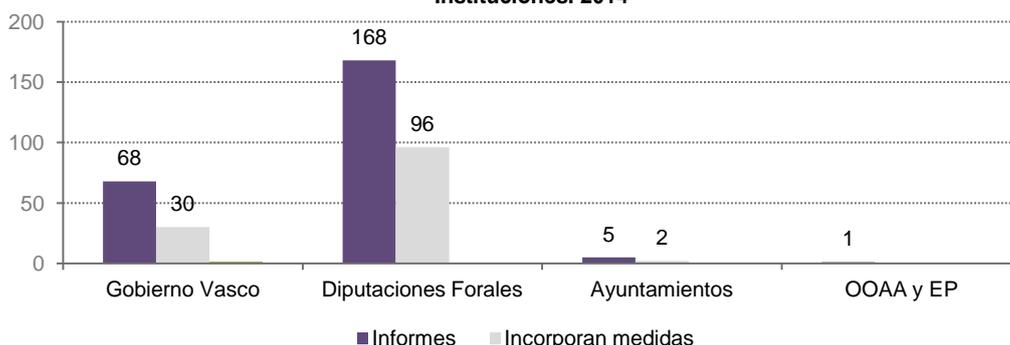
La Ley 4/2005, en su artículo 19, establece la obligatoriedad de evaluar el impacto potencial de todas las normas en términos de igualdad, antes de acometer su elaboración.

Este instrumento tiene un carácter estratégico, por cuanto que permite actuar de forma preventiva, al valorar 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 en la consecución de su igualdad.

En los últimos años, se han desarrollado diversas iniciativas, impulsadas por Emakunde en colaboración con el Gobierno Vasco, para promover la aplicación de esta evaluación.

Los resultados del seguimiento realizado en 2014 muestran una implantación sólida de este requerimiento en los departamentos del Gobierno Vasco, una creciente utilización en las diputaciones forales, y un uso todavía reducido en el ámbito municipal. Además, han aprobado directrices para incorporar la igualdad en las normas tanto Gobierno Vasco como dos diputaciones y 3 ayuntamientos, estando en fase de elaboración de directrices de esta naturaleza 19 instituciones más. Algo más de la mitad de estas evaluaciones han llevado a incorporar en las normas medidas para fomentar la igualdad.

Gráfico 8: Nº informes de impacto y nº que generan incorporación de medidas de igualdad, según Instituciones. 2014

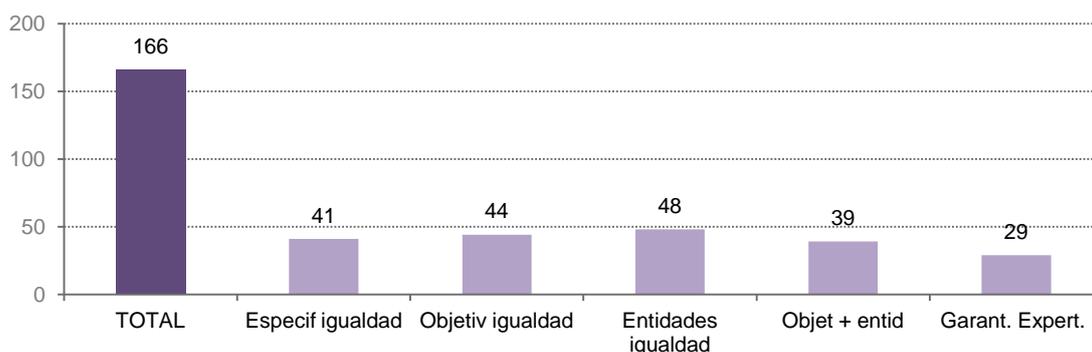


2.1.5. La participación en las políticas de igualdad

La participación ciudadana se está incorporando progresivamente como herramienta para la mejora de la gobernanza, para dar respuesta a una demanda creciente de transparencia y proximidad de las administraciones.

En el ámbito de las políticas de igualdad, también se observa esta tendencia. En 2014 se han identificado 41 consejos u órganos de participación ciudadana específicos en igualdad. Un número algo superior, si bien no específicos de igualdad, incluyen entre sus funciones y objetivos la igualdad o en su composición a entidades que la promueven (muchos de ellos cumplen ambas condiciones). Algo menos frecuente es que se garantice la participación de personas expertas en materia de igualdad de mujeres y hombres en estos órganos.

Gráfico 9: Órganos y consejos totales, específicos igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2014



2.1.6. La formación en igualdad en las administraciones públicas

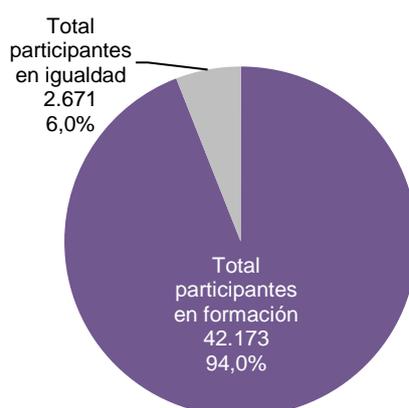
La Ley 4/2005 establece en su artículo 17 la necesidad de que las administraciones públicas vascas formen a todo su personal, de modo que tanto el personal técnico como las personas con responsabilidad política cuenten al menos con conocimientos básicos sobre las principales brechas de género y espacios de desigualdad, y puedan impulsar la igualdad, de modo transversal, en todas las áreas y actividades que desarrollan.

Como se ha señalado ya, más de la mitad de las personas que trabajan en las administraciones públicas vascas promoviendo la igualdad de mujeres y hombres cuentan con formación significativa (más de 150 horas) en esta materia. Estas personas constituyen el cuerpo técnico especializado que busca la transformación de los poderes públicos, haciendo que la perspectiva de género se incorpore en todas las áreas y actividades de la administración.

Para que su actividad tenga éxito requiere, además, que el conjunto de las administraciones cuenten, al menos, con formación/sensibilización básica sobre la desigualdad de mujeres y hombres; y en algunos casos, formación especializada sectorial para abordar los retos de la igualdad en su actividad concreta (contratación, actividad normativa, etc.).

En 2014 las diferentes administraciones públicas de la CAE han señalado que, en torno a 2.671 personas que trabajan en ellas han seguido algún tipo de formación⁶ en igualdad. Estas personas son en su mayoría mujeres, en proporción claramente superior a su participación en la formación en general⁷. El personal técnico conforma el núcleo principal de quienes participan en formación en igualdad en las administraciones públicas, y las y los responsables políticos constituyen en torno al 10% del total de las personas formadas en ese año.

Gráfico 10: Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2014



⁶ Además, en el 16% de los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción de empleo público se ha valorado méritos y/o formación en género; y el 36% de dichos procesos incorporaban cláusulas de desempate en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su representación fuera inferior al 40%.

⁷ Para el propósito del informe se identifica como formación general aquella que no es específica de igualdad, pero que incluye formación sectorial y específica, además de transversal.

Gráfico 11: Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2014

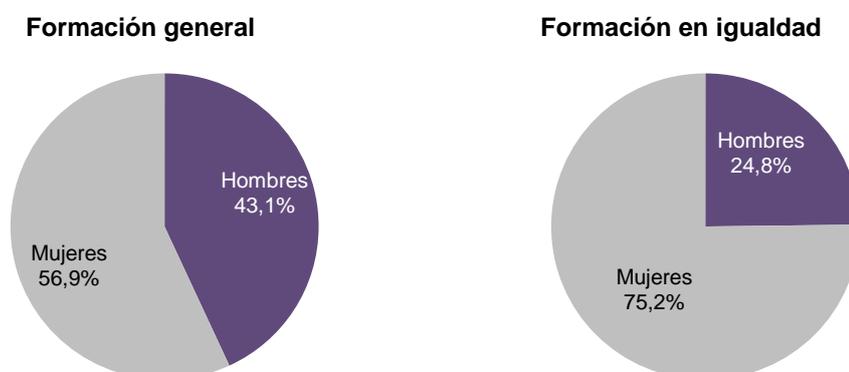
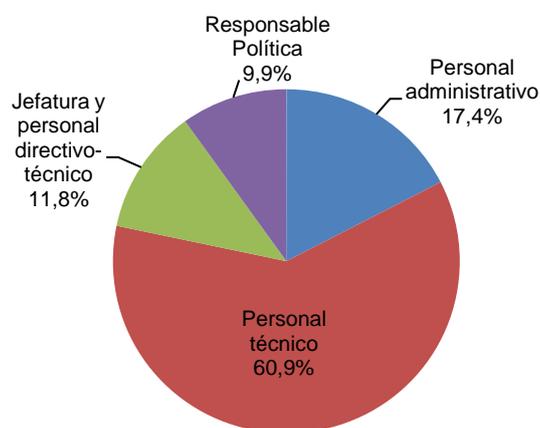


Gráfico 12: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2014



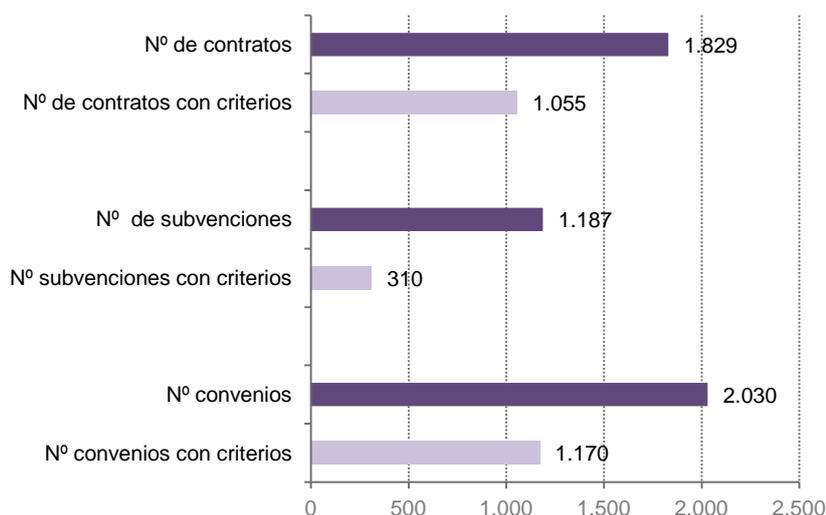
2.1.7. La inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones de las administraciones públicas

Son dos las medidas establecidas por la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en este campo: la integración de la perspectiva de género como criterio de adjudicación de los contratos cuando sea posible (artículo 20), y la obligación de la entidad o persona adjudicataria de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

En los últimos años, se han ido incluyendo progresivamente criterios de igualdad en las contrataciones, convenios, y ayudas y subvenciones que otorgan las administraciones, aunque todavía no constituye una práctica generalizada. Para favorecer su aplicación, se han impulsado seminarios y acciones de formación, y se ha procurado fortalecer su incorporación de forma sistemática a través de la aprobación de directrices, instrucciones, normas... Han desarrollado estos procesos o están en vías de hacerlo el 38% de las instituciones participantes en la evaluación.

El siguiente gráfico recoge el nivel de incorporación de estos criterios en las instituciones vascas identificado en 2014⁸.

Gráfico 13: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones y convenios. 2014



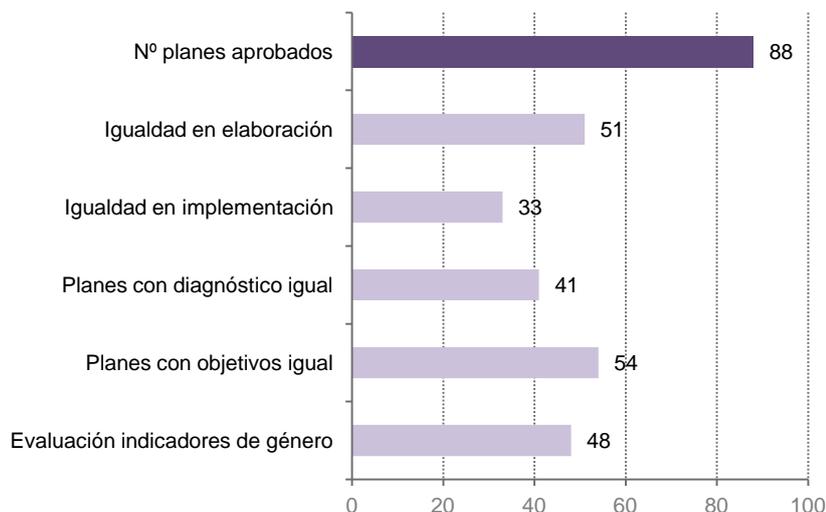
2.1.8. Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza

El artículo 3.4 de 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. En aras a conseguir este objetivo, el VI Plan promueve 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, y su actuación coordinada en la planificación y ejecución de las políticas públicas.

Para ello, se procura que el personal de igualdad participe en la elaboración e implementación de estos planes sectoriales, y que en la planificación se incluya la perspectiva de género tanto en relación con su diseño (diagnósticos y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres e incorporación de objetivos o medidas favorables a la igualdad) como en la evaluación de sus resultados (indicadores de género incorporados al sistema de seguimiento y evaluación).

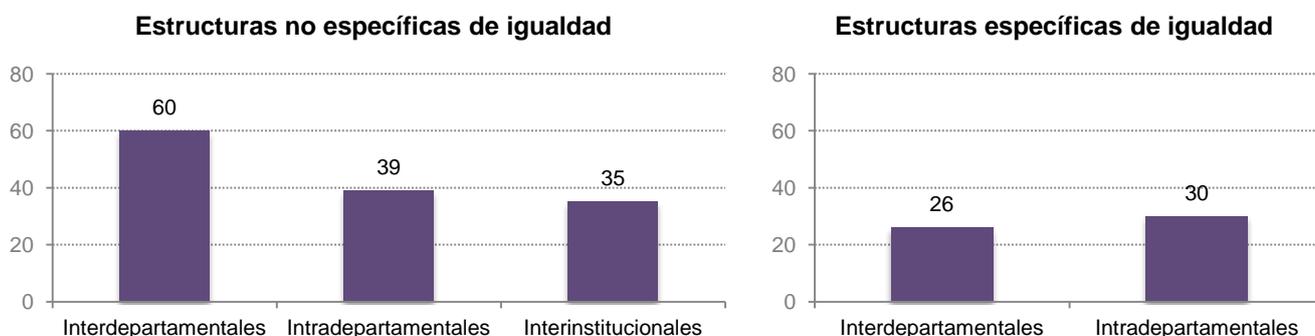
⁸ Además, un consorcio ha identificado 4.410 contratos, sin criterios de igualdad, en 2014, que se reflejan en las tablas de la segunda parte del documento.

Gráfico 14: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2014



En esta lógica de impulso de la transversalidad de la igualdad en las administraciones públicas, resulta relevante conocer la situación de la participación⁹ de las unidades y del personal de igualdad en estructuras de coordinación, tanto específicas como no específicas de igualdad.

Gráfico 15: Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones



La Ley 4/2005, en su artículo 16, reafirma la necesidad de que las políticas de igualdad se basen en análisis sólidos y actualizados de la situación de la igualdad y desigualdad en las distintas áreas de la realidad social, para lo que propone introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas y estudios de la administración, y facilitar los análisis que identifiquen la situación y evolución de las mujeres y los hombres en las diferentes dimensiones sociales y personales.

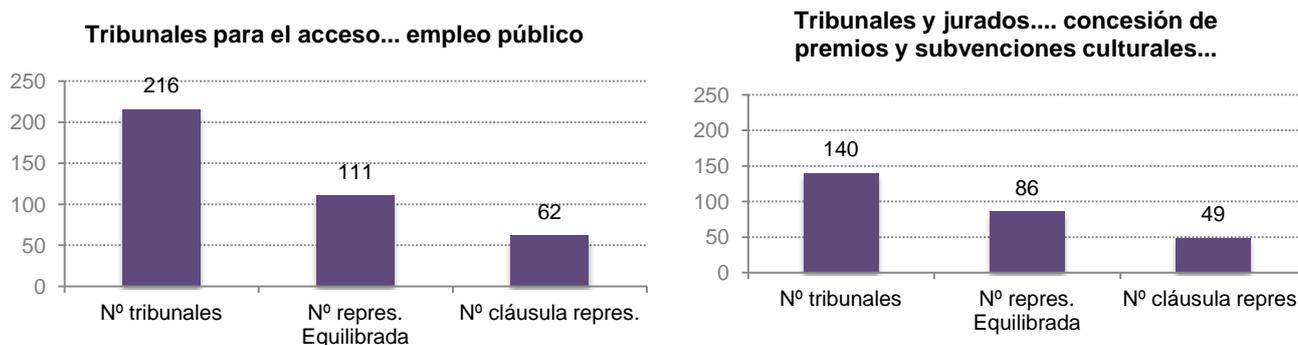
⁹ En el caso de las estructuras no específicas de igualdad, la unidad o técnica de igualdad puede participar en varias de ellas. Se recogen aquí el número de participaciones. Las tablas del segundo apartado del informe proporcionan información más detallada.

En esta línea, cabe señalar que el esfuerzo que vienen realizando las administraciones para incluir el enfoque de género en estudios y estadísticas revela una situación desigual, así como las dificultades que encuentran a la hora de valorar de forma objetiva toda la información que generan y difunden desde una perspectiva de género. Por ello, solo una de cada cuatro instituciones participantes ha informado sobre el grado de incorporación, sistemático o puntual, de cuestiones como la introducción de la variable sexo en las estadísticas, el análisis desagregado de la situación de mujeres y hombres, la identificación y análisis de la brecha de género, etc.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, 18 instituciones han considerado que la inclusión de la variable sexo se realiza de forma sistemática y 7 que se hace de forma puntual. El resto de cuestiones presentan una sistematización inferior. Asimismo, se han identificado 372 notas de prensa con datos desagregados de mujeres y hombres y 25 estudios específicos sobre la situación de las mujeres.

En cuanto a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diversos ámbitos que identifica la Ley 4/2005 en su artículo 20, cabe señalar que esta tiende a cumplirse en los casos en los que afecta a los tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público¹⁰, y es también mayoritaria (aunque no sistemática) en el caso de tribunales, jurados... constituidos para la concesión de premios, adquisición de bienes culturales, etc. Menos habitual, aunque en proceso de desarrollo, es la incorporación de cláusulas de representación equilibrada por sexo que garanticen su cumplimiento.

Gráfico 16: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales, jurados... 2014

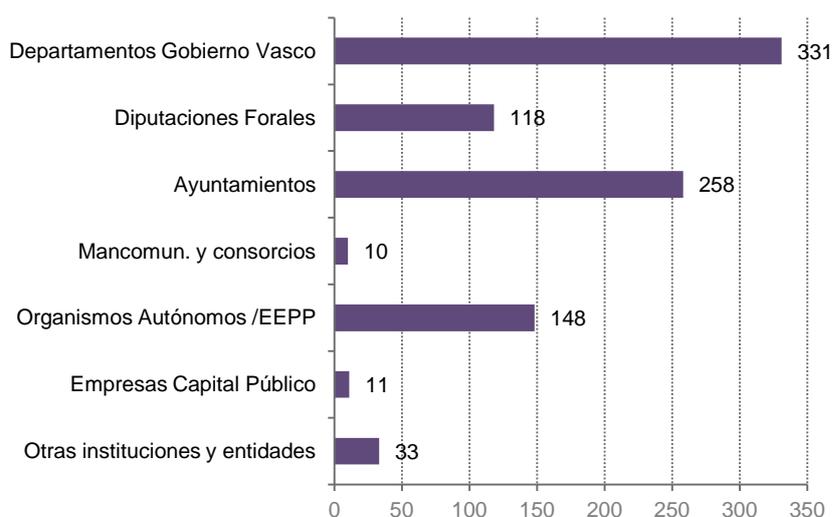


¹⁰ La mayoría de los que no han cumplido esta representación equilibrada en 2014 hacen referencia a una composición de 3 personas, que hace imposible un 40% de representación mínima de mujeres y hombres.

2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención

Las 909 actuaciones informadas por las instituciones participantes en el seguimiento de las políticas de igualdad en 2014 se sitúan en la media de las informadas por los poderes públicos en los últimos años, y las variaciones que se registran por ámbito de la administración son reducidas.

Gráfico 17: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2014



Aproximadamente la mitad de las acciones de impulso de la igualdad identificadas corresponden a actuaciones que son continuidad de otras realizadas en el año precedente. En cualquier caso, el análisis del número de acciones resulta una aproximación no muy clarificadora respecto a la actividad de las instituciones a favor de la igualdad, debido a la diversidad de su alcance y contenido.

2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

A la hora de analizar los objetivos a los que se dirigen las actuaciones de impulso de la igualdad debe tenerse en cuenta que el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE establece como una prioridad lograr un cambio de valores en la sociedad, de modo que apoye su transformación desde un modelo androcéntrico a uno igualitario.

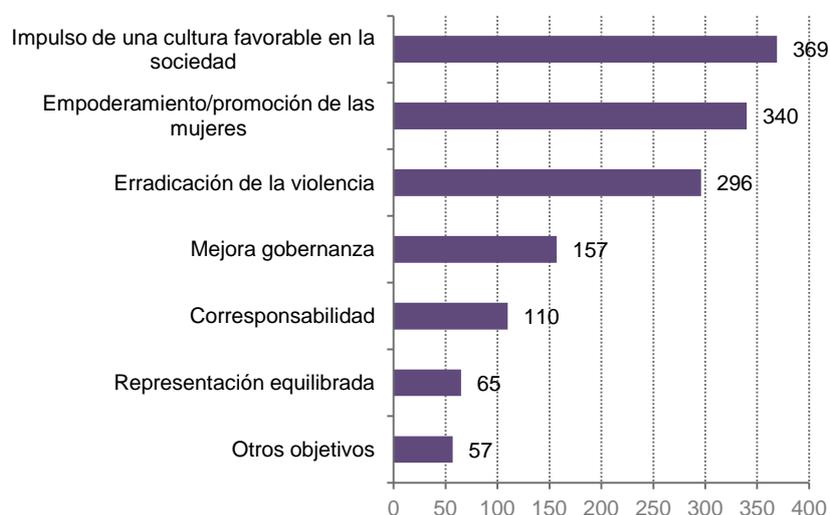
Este objetivo sitúa el énfasis en acciones de sensibilización y formación, empoderamiento... que constituyen precisamente el núcleo principal, en cuanto a número, de las acciones desarrolladas por los poderes públicos vascos también en 2014.

En paralelo a este objetivo, se sitúan, como metas prioritarias de un mayor número de intervenciones, las dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres, lacra que centra asimismo una parte significativa de los presupuestos identificados en este seguimiento.

La necesidad de lograr un mismo reconocimiento social y un reparto igualitario entre lo productivo y lo reproductivo, en una sociedad en la que mujeres y hombres sean corresponsables del cuidado de todas las personas y participen en términos de igualdad ha sido el objetivo en más de una de cada diez acciones informadas en 2014.

En menor proporción surge también la búsqueda de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión e influencia.

Gráfico 18: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2014

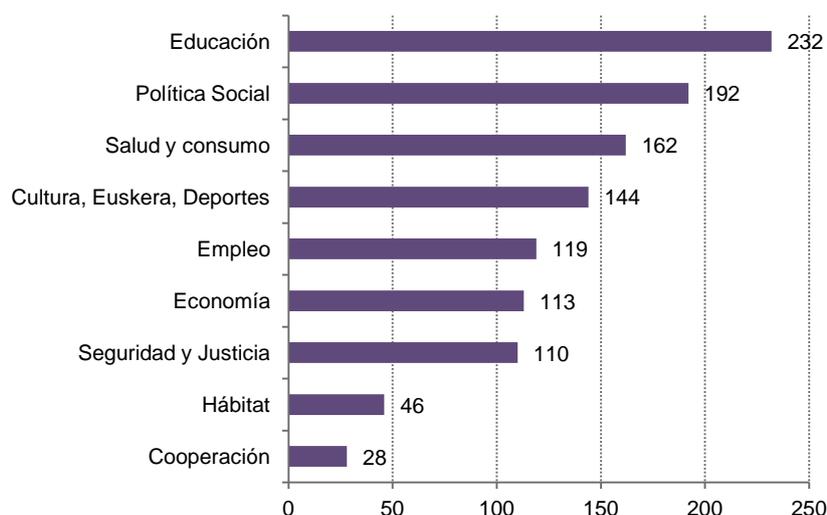


2.2.2. Temática

Al valorar las áreas o grandes temas en los que se centran las actuaciones desarrolladas por las administraciones públicas para impulsar la igualdad se observa que un número significativo de las mismas se inscriben en el ámbito de la Educación, aunque en todas las áreas analizadas se han desarrollado intervenciones para promover la igualdad de mujeres y hombres.

En Educación se concentra el mayor número de intervenciones de los ayuntamientos y las mancomunidades y consorcios, así como de *otras instituciones* (estas dos últimas tipologías incluyen Haurreskolak y UPV/EHU,); mientras que en las diputaciones forales se observa un número más elevado de actuaciones relacionadas con las políticas sociales. En los departamentos del Gobierno Vasco destacan por su número las que se centran en la salud y el consumo, mientras que en los organismos autónomos sobresale el número de intervenciones en empleo (incluye acciones de Lanbide). Las empresas de capital público, con un número reducido de intervenciones, tienden a abordarlas en el contexto de la economía.

Gráfico 19: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2014



2.2.3. Tipo de intervención

Al analizar los tipos de intervención que impulsan las administraciones públicas debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que en ocasiones una misma actuación puede abarcar más de una tipología de intervención: así, es frecuente que una acción formativa, o de información y conocimiento... lleve aparejada también un área de sensibilización y difusión sobre diferentes aspectos de la igualdad de mujeres y hombres.

Este hecho, junto con el objetivo de promover un cambio de valores en la sociedad, que se encuentra en la base de un número elevado de intervenciones, lleva a que las acciones que operan en el campo de la *sensibilización, la difusión y la comunicación* constituyan la tipología más frecuente de intervención también en 2014, junto con las acciones de *información, conocimiento y análisis*.

La *formación*, tanto en su vertiente dirigida a la ciudadanía –más habitual– como en relación con la formación de profesionales de los servicios públicos supone también una tipología frecuente de actuación; como lo son también las *intervenciones económicas* (subvenciones, ayudas...). En estas últimas, debe señalarse que no siempre se refieren a ayudas dirigidas en su totalidad a favorecer la igualdad, sino que identifican también ayudas en las que se incorpora la igualdad en los criterios de valoración de las solicitudes¹¹.

¹¹ En algunos casos se trata de ayudas directamente dirigidas a favorecer la igualdad (subvenciones a asociaciones de mujeres...). En otros, se incluyen apartados específicos (por ejemplo, la consideración especial a proyectos de emprendizaje en el ámbito rural promovidos por mujeres); en ocasiones se trata de valorar la inclusión de la perspectiva de género en la solicitud, etc...

Aunque menos frecuente, la *creación y gestión de servicios o equipamientos* constituye una tipología muy significativa de intervención, por su alcance, ya que incluye servicios y programas como la asistencia jurídica, sicosocial, de acogida... de mujeres víctimas de violencia de género, o mujeres en situación particularmente vulnerable, etc.

Gráfico 20: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2014

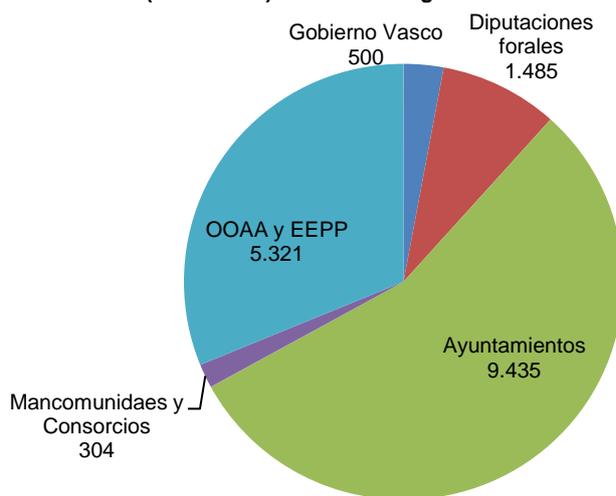


Con el fin de facilitar la valoración del alcance de algunas de estas intervenciones –formación, sensibilización...- se presenta información más detallada sobre estas tipologías.

2.2.3.1. Formación

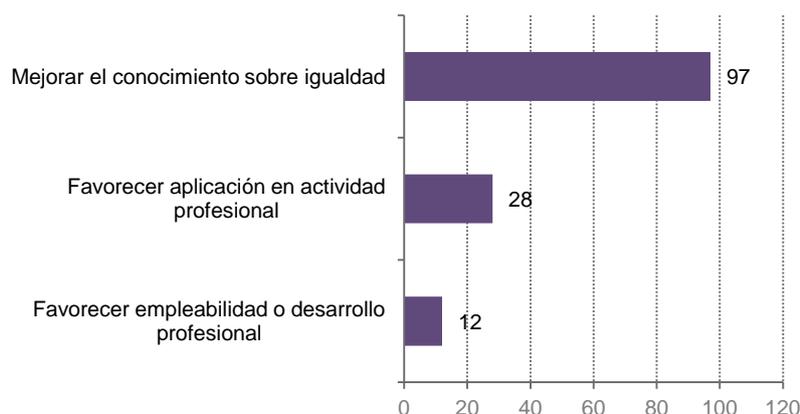
Las administraciones públicas de la CAE han impulsado acciones formativas en igualdad en las que han participado 17.045 personas en 2014. Ayuntamientos y organismos autónomos sustentan una parte muy significativa de esta formación.

Gráfico 21: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2014



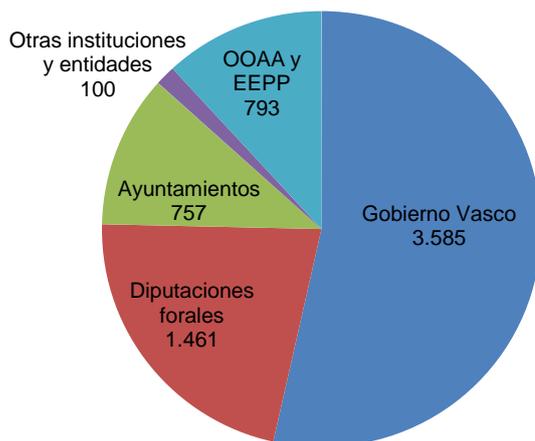
El objetivo principal de esta formación es favorecer el conocimiento sobre igualdad entre la ciudadanía, aunque una de cada cinco ha procurado favorecer el aumento de la capacitación en igualdad con vistas a su aplicación en la actividad profesional de las personas participantes (un número similar de las acciones han incluido la emisión de un certificado).

Gráfico 22: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2014



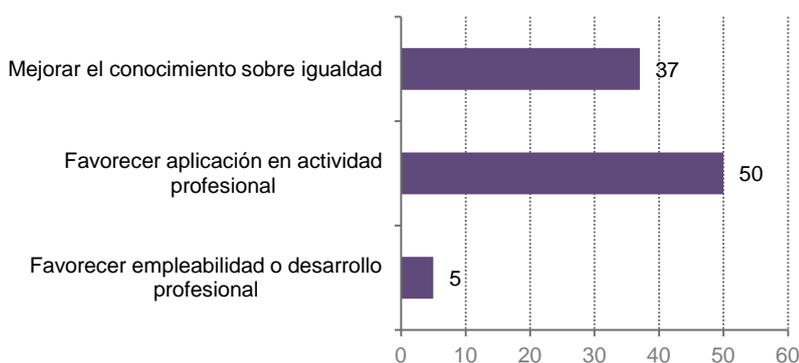
Respecto a la formación en igualdad dirigida a los servicios públicos de las administraciones (profesorado, personal sanitario...), pese a contar con un número inferior de actuaciones presenta un alcance notable de personas formadas (6.696). Los departamentos del Gobierno Vasco promueven más de la mitad de esta formación.

Gráfico 23: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2014



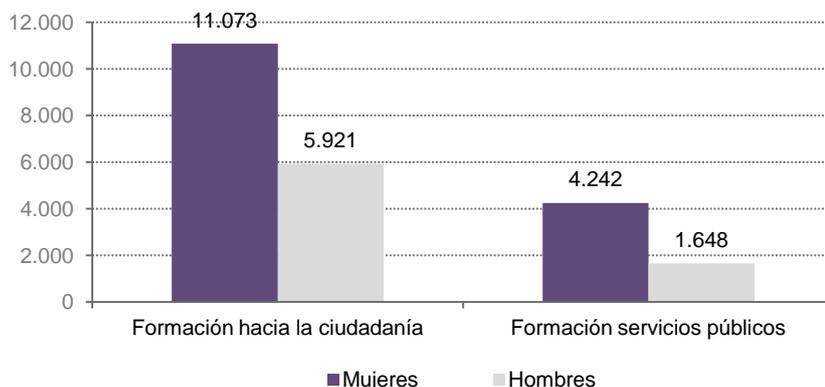
En cuanto a los objetivos específicos de esta formación, muestran su mayor orientación profesional, dado que el 56% de las mismas se dirigen a favorecer su aplicación en la actividad profesional que desarrollan, y el 43% han incluido certificado o acreditación de la formación seguida.

Gráfico 24: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2014



El siguiente gráfico muestra la distribución de mujeres y hombres¹² en los dos tipos de formación en 2014, que visibiliza una mayor presencia de mujeres en ambos casos.

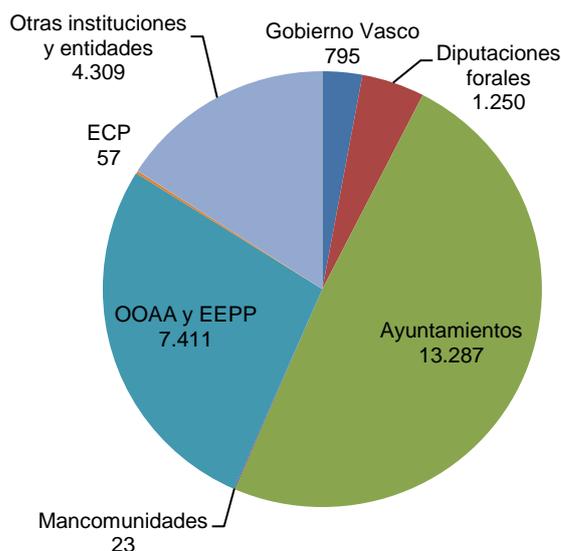
Gráfico 25: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2014



2.2.3.2. Sensibilización

Se ha señalado ya la mayor frecuencia de las actuaciones dirigidas a la sensibilización, difusión y comunicación en el conjunto de intervenciones, que han facilitado la participación en este tipo de acciones a más de 26.000 mujeres y hombres en 2014. Nuevamente las mujeres conforman la mayoría de las personas que han participado en estas actividades de sensibilización (65,6% del total). Los municipios lideran el alcance de estas intervenciones¹³.

Gráfico 26: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2014

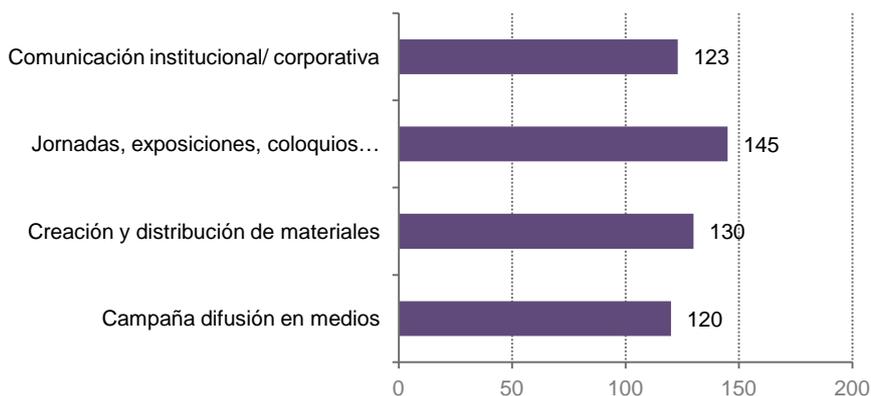


¹² Las cifras totales superan la suma de mujeres y hombres formados en algunos casos, ya que no se ha podido identificar esta variable en algunas de las actuaciones informadas.

¹³ Se han incluido solo aquellas actuaciones de sensibilización, difusión... que han requerido de acciones personalizadas y/o presenciales... ya que en algunos casos se puede considerar que su alcance potencial es prácticamente la totalidad de la población.

Atendiendo a su tipología de realización, se observa una distribución equilibrada de acciones que conllevan la creación y distribución de materiales para promover la igualdad, campañas de difusión en los medios, etc. Solo destaca una ligera predisposición a desarrollar las actividades de sensibilización a través de jornadas, exposiciones y coloquios.

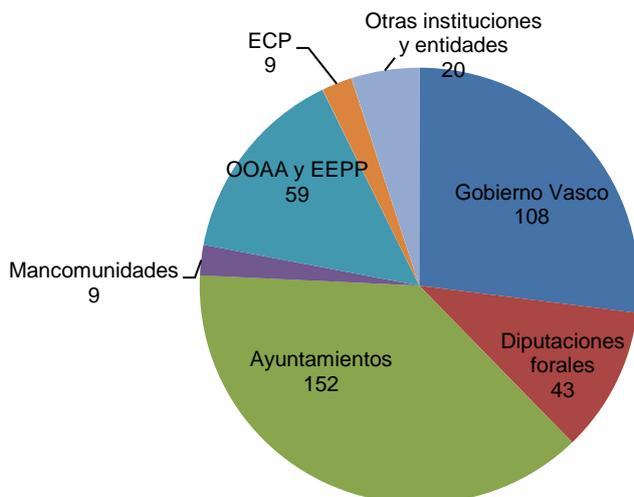
Gráfico 27: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2014



2.2.3.3. Información, conocimiento y análisis

Las actuaciones de información, conocimiento y análisis en materias relativas a la igualdad de mujeres y hombres han sido más frecuentemente desarrolladas en el ámbito municipal, aunque otras instituciones las han promovido también de forma habitual.

Gráfico 28: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2014



La realización de diagnósticos o estudios y la recogida de datos/modificación de los sistemas de recogida de información para incluir la perspectiva de género en ellos, son las actividades más usuales en esta tipología de actuación, aunque es también frecuente procurar informes que sustenten propuestas de intervención en materia de igualdad o favorecer la realización de evaluaciones.

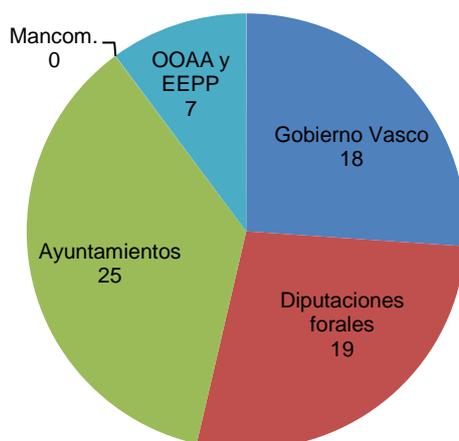
Gráfico 29: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2014



2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos

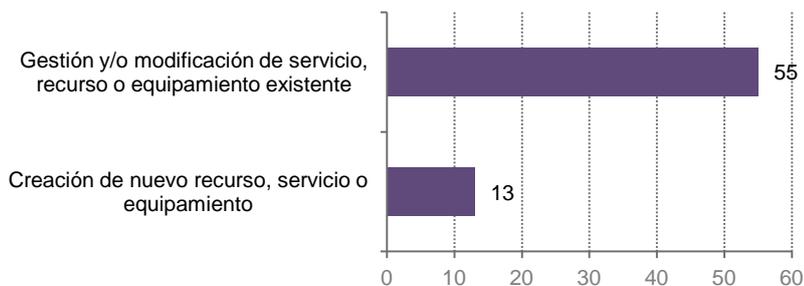
La creación y la gestión de servicios y equipamientos recae de forma similar entre los tres ámbitos de las administraciones públicas de la CAE: local, foral y autonómico, y en menor medida en los organismos autónomos y entes públicos.

Gráfico 30: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2014



La mayoría de las actuaciones dirigidas a la creación y gestión de servicios y equipamientos conllevan la gestión (y en su caso adaptación...) de un servicio, equipamiento o recurso ya existente.

Gráfico 31: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2014



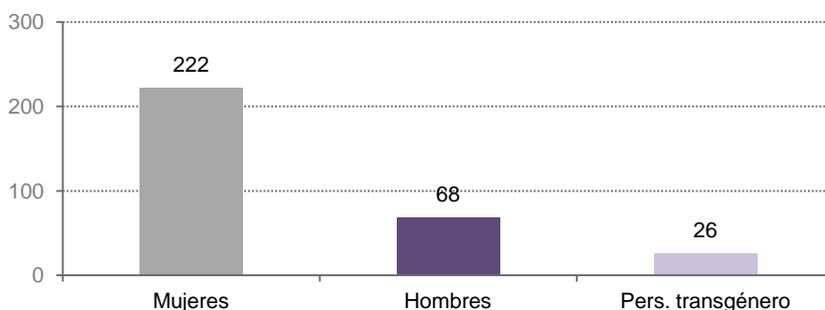
2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad

2.2.5.1. Personas beneficiarias de las acciones

La mayoría de las intervenciones desarrolladas por las instituciones de la CAE buscan promover la igualdad desde un enfoque general, que abarca a hombres, mujeres y personas transgénero sin identificar ningún grupo como objetivo particular, y solo en torno a un tercio de las mismas se han dirigido de forma específica a algún grupo.

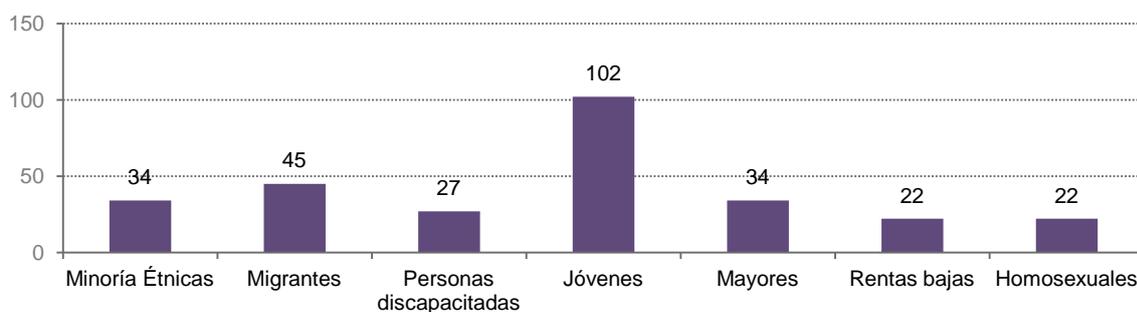
En estas intervenciones focalizadas son claramente mayoritarias las que se dirigen a las mujeres, si bien también se registran actuaciones que buscan promover la igualdad dirigiéndose específicamente a los hombres o, en menor medida, a las personas transgénero.

Gráfico 32: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2014



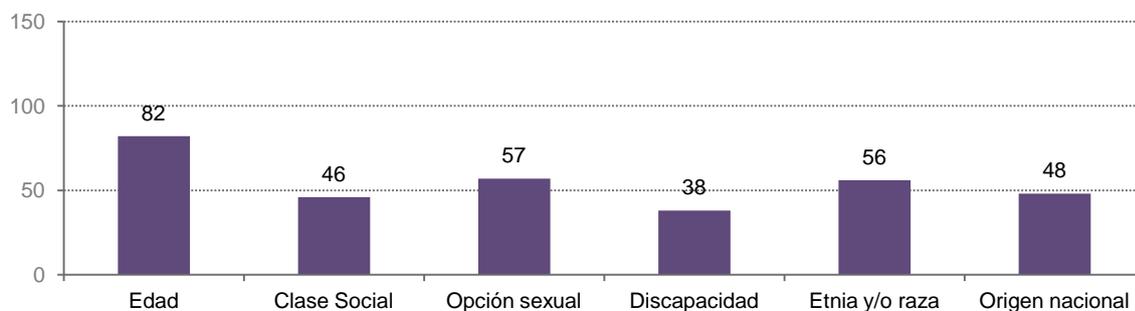
Otros grupos específicos a los que se han dirigido las intervenciones son las personas jóvenes, las personas inmigrantes, minorías étnicas, personas mayores, etc. En su conjunto, han sido el objetivo central de cerca de un tercio de las actuaciones informadas, lo que confirma el carácter básicamente universalista de la mayoría de las acciones emprendidas por las instituciones.

Gráfico 33: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2014



Las acciones analizadas se dirigen de forma principal a eliminar o reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos personales, sociales, económicos... Algunas de las intervenciones han buscado asimismo disminuir las desigualdades generadas por otras variables (edad, clase social...). Luchar contra las desigualdades que genera la edad concentra el mayor número de estas intervenciones analizadas.

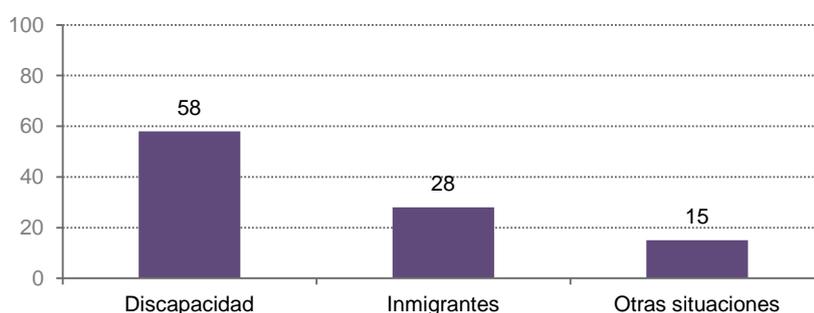
Gráfico 34: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2014



2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones

Además de promover el objetivo de igualdad, se ha querido conocer si las actuaciones han incorporado la perspectiva de género o la diversidad en su propio desarrollo, incorporando aspectos como la conciliación de la vida personal, familiar o laboral o la adaptación a la diversidad (funcional, cultural...). Estas adaptaciones se han producido en algo más de un centenar de las intervenciones analizadas, es decir, en torno a un 16% del total de las actuaciones informadas por las instituciones.

Gráfico 35: Nº de acciones con medidas de adaptación. 2014



2.2.7. Coste de las intervenciones

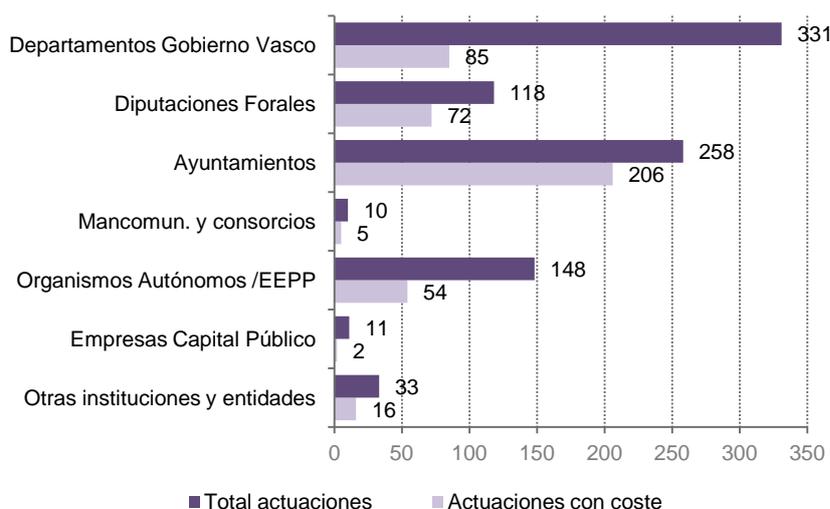
Al analizar los presupuestos de igualdad de las instituciones se ha ofrecido ya una panorámica general de su monto y distribución, y del peso que en los mismos tienen la prestación de servicios de atención y los programas dirigidos a combatir la violencia contra las mujeres, los recursos de acogida para las mujeres en esta situación... También, la importancia económica (claramente inferior, pero significativa) de las actuaciones que se centran en proporcionar subvenciones y ayudas para apoyar el desarrollo de la actividad del movimiento asociativo, la planificación y ejecución de acciones en el ámbito municipal, etc.

Otras intervenciones relativamente frecuentes (aunque de cuantías claramente inferiores) hacen referencia a la realización de estudios de investigación, seminarios y jornadas, etc. En cualquier caso, dadas las dificultades y limitaciones encontradas en el estudio del coste de las intervenciones¹⁴ desarrolladas con el objetivo de fomentar la igualdad de mujeres y hombres, debe considerarse la información presentada como una estimación del gasto de las administraciones públicas en esta materia.

¹⁴ Particularmente en el ámbito de las subvenciones y ayudas que valoran positivamente la aplicación de criterios de igualdad en el diseño y/o ejecución de las actividades apoyadas (creación de empresas, formación para la inserción, etc), no existe información sobre las cuantías que pueden considerarse que efectivamente han promovido la igualdad de mujeres y hombres. Las instituciones tienden a presentar el monto global.,

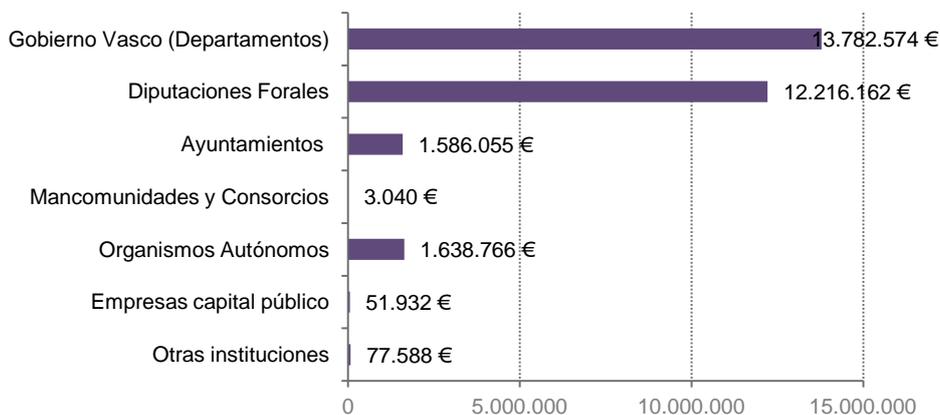
Sí se puede destacar que más de la mitad de las intervenciones analizadas no incluyen coste, en la mayoría de los casos por tratarse de actuaciones implementadas desde las propias administraciones públicas, con la dedicación de su propio personal. Esta proporción varía en función de las diferentes Instituciones.

Gráfico 36: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2014



Respecto a las cuantías identificadas en todas las actuaciones informadas, señalar que los principales cambios que se registran en relación a los presupuestos en igualdad asignados y ejecutados (identificados en el punto 2.1.3) se deben, principalmente tanto a la inclusión de la información de actuaciones con coste de instituciones que no habían proporcionado información relativa a los presupuestos (un departamento del Gobierno Vasco y una diputación foral), como a la limitación de la información proporcionada por los municipios en cuanto a los costes de las actuaciones desarrolladas.

Gráfico 37: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2014



PARTE II:
**Información detallada sobre la actividad de
los poderes públicos vascos en materia de
igualdad. 2014**

1.- GOBERNANZA

La información recogida en este capítulo se presenta en forma de tablas, con el detalle de las diferentes instituciones. En este ámbito, los datos se han agrupado siguiendo los 13 objetivos que define el VI Plan.

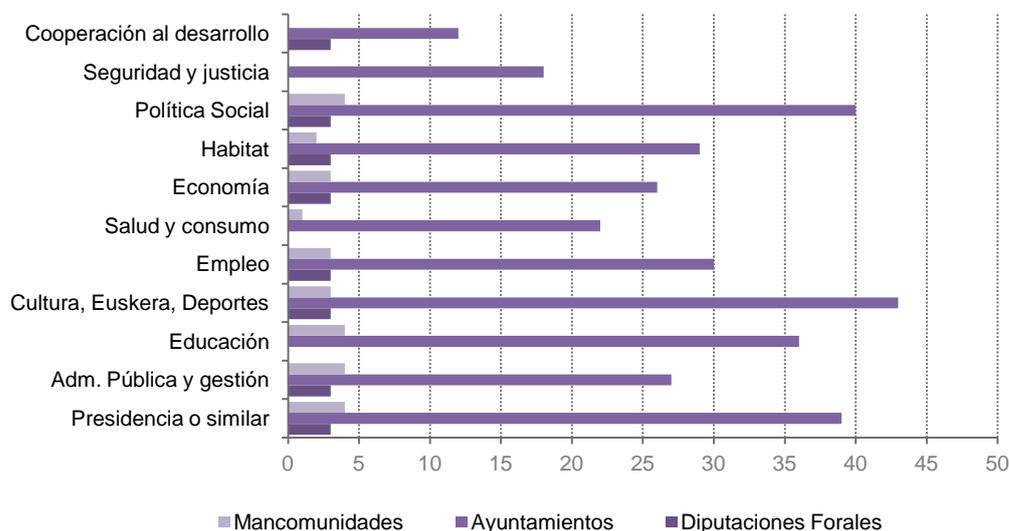
1.1. G1: Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad

a) Planes y programas para impulsar la igualdad

Tabla 2: Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes. 2014

	Instituciones con Plan	Participación elaboración (política y técnica)	Participación Implementación	Participación ciudadana	Prevista evaluación
Gobierno Vasco	9	9	Todas las áreas		9
Diputaciones Forales	3	3	Todas las áreas con competencias	2	3
Ayuntamientos	58	53	Ver gráfico	53 ¹⁵	45
Mancomunidades y Consorcios ¹⁶	6	5	Ver gráfico	4	6
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	5			5
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades ¹⁷ (UPV/EHU)	1	1		1	1
TOTAL	82	76		60	69

Gráfico 38: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2014



(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.

¹⁵ 10 con participación individual o colectiva, y 43 además contaron de forma específica con mujeres y/o asociaciones de mujeres.

¹⁶ Eudel no cuenta con un Plan de Igualdad, sino con un Programa.

¹⁷ Juntas Generales de Álava señalan que cuentan con una licencia por violencia en el núcleo familiar, una excedencia por razón de violencia de género y medidas en materia de violencia y acoso en general (protección, movilidad,...)

b) planes de igualdad internos

Tabla 3: Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2014

	Instituciones con Plan interno	En proceso
Gobierno Vasco		9
Diputaciones Forales		1
Ayuntamientos	7	1
Mancomunidades y Consorcios	1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	2
Empresas de Capital Público	8	1
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)		
TOTAL	19	14

Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2014

	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	3	2	2	2
Diputaciones Forales	2	2	2	2	2	1	3
Ayuntamientos	17	25	21	18	11	8	2
Mancomunidades Y Consorcios			2	2	1	8	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	6	5	3	2	2	2
Empresas de Capital Público	3	3		1	2	1	1
Otras instituciones y entidades							
TOTAL	30	40	33	29	20	22	12

1.2. G2: Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad

Tabla 5: Nº de instituciones con Órganos o unidades. 2014

	Nº instituciones
Gobierno Vasco	9
Diputaciones Forales	3
Ayuntamientos	38
Mancomunidades y Consorcios	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2
Empresas de Capital Público	
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)	1
TOTAL	56

Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2014

	Mujeres jornada completa	Hombres Jornada completa	Mujeres jornada parcial	Hombres JP	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Gobierno Vasco	12				12		
Diputaciones Forales	9	2	1		6	3	2
Ayuntamientos	34	2	42	2	30	21	6
Mancomunidades y Consorcios	4		8		7		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	27	9	33	8	27	3	
Empresas de Capital Público			14	8			
Otras instituciones y entidades	2		1		2		1
TOTAL	88	13	99	18	84	27	9

Tabla 7: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2014

	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	11	
Diputaciones Forales	7	2
Ayuntamientos	55	15
Mancomunidades y Consorcios	7	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	29	16
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades		1
TOTAL	109	36

Tabla 8: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2014

	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	9	
Diputaciones Forales	7	3
Ayuntamientos	27	32
Mancomunidades y Consorcios	4	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	38	9
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades	2	1
TOTAL	87	47

Tabla 9: Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2014

	Nº documentos de asesor. Interno	Nº documentos de asesor. Externo	Nº sesiones de asesor interno	Nº sesiones asesor. Externo	Nº grupos de trabajo creados o activos impulso igualdad
Gobierno Vasco	221	29	369	40	7 creados 15 activos
Diputaciones Forales	5	9	50	209	1 creado 8 activos
Ayuntamientos	68	46	194	143	52 creados 75 activos
Mancomunidades y Consorcios	4	4	28	47	6 creados 19 activos
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	62	4	142	6 creados 17 activos
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades					
TOTAL	300	150	645	581	72 creados 134 activos

1.3. G3: Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 10: Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2014

	Interdepartamental	Intradepartamental	Interinstitucional
Gobierno Vasco		5	1
Diputaciones Forales	5	1	
Ayuntamientos	45	31	24
Mancomunidades y Consorcios	3	1	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	1	9
Empresas de Capital Público			
Otras instituciones y entidades			
TOTAL PARTICIPACIONES	60	39	36
Instituciones que participan	31	25	22

Tabla 11: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en el ámbito de la igualdad. 2014

Instituciones que participan	Número participaciones
Gobierno Vasco	10
Diputaciones Forales	13
Ayuntamientos	51
Mancomunidades y Consorcios	17
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8
Empresas de Capital Público	
Otras instituciones y entidades	
TOTAL PARTICIPACIONES	99

Tabla 12: Estructuras de coordinación inter e intradepartamentales de igualdad. Número de reuniones y nº de instituciones. 2014

Tipo de estructuras	Gobierno Vasco	Diputaciones forales	Ayuntamientos y Mancomunidades	Organismos Autónomos/ Entes Públicos	Otras instituc/entidades (UPV/EHU ¹⁸)
Coordinación interdepartamental		3 estructuras 3 dependen de igualdad (+1 presidencia) 1 pers técnico y 1 ambos	21 estructuras 6 dep de presidencia 10 dep igualdad 1 salud + pol social 2 pol social 1 seguridad y justic 11 rango téc y polit 3 solo tec y 1 solo polit	2 estructuras 1 depende de presidencia 2 pers téc+políti	
Coordinación intradepartamental	8 GTD 29 reun pers. técnico 3 reun. Pers político 14 reun polit+tec	3 estructuras 47 reun pers tec 3 reun pers polit 50 reun polit + tec	18¹⁹ estructuras 48 reun solo técn 38 reun solo polít 111 reun. Téc + polít 1 estructura en consorcio		1 estructura 9 reun tec+polit
Coordinación inter o intra departamental en materias relacionadas (violencia, conciliación)	5	2	31 2		
Protocolo frente a violencia de género	2	3	50	2	

¹⁸ La UPV cuenta con la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU,

¹⁹ De las 18 estructuras identificadas en los ayuntamientos, en la mitad participan todas las áreas (en una incluye también OAAA adscritos), y 5 no. En las estructuras de las Diputaciones Forales participan todas las áreas.

1.1.4. G4. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 13: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistematicas o puntuales. 2014

	Introducción variable sexo		Explotación desagregada		Cruce desigualdad múltiple		Identificación y análisis brecha de género		Indicadores de género	
	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt
Gobierno Vasco	8		5	3	5	3	2	6	2	5
Diputaciones Forales		2		2		2		1		2
Ayuntamientos, Mancomunidades y Consorcios	4	5	2	5	4	5	1	4	1	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5		5	1	3	1	3	2	1	3
Empresas de Capital Público										
Otras instituciones y entidades	1		1			1		1		
TOTAL	18	7	13	11	12	12	6	14	4	14

1.1.5. G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas

Tabla 14: Formación interna promovida por las instituciones. 2014

	Horas realizadas	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas realizadas
Gobierno Vasco	52.242	1.237	417	1654	116
Diputaciones Forales	4.482	4.297	5.453	9.750	550
Ayuntamientos	5.069	597	1.172	1.769	560
Mancomunidades y Consorcios	3.005	108	1.060	1.168	112
Organismos Autónomos y Entes Públicos	38.437	814	935	1.749	832
Empresas de Capital Público	40.596	691	305	1.496	267
Otras instituciones y entidades	9	3	6	9	2
TOTAL	143.840	7.747	9.348	17.595	2.439

Tabla 15: Formación interna en igualdad promovida por los departamentos. 2014

	Horas realizadas	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas realizadas
Gobierno Vasco	528	39	74	113	16
Diputaciones Forales	309	82	301	383	19
Ayuntamientos	528	179	449	628	62
Mancomunidades y Consorcios	588	35	242	277	23
Organismos Autónomos y Entes Públicos	653	68	98	166	31
Empresas de Capital Público	1.039	62	122	184	20
Otras instituciones y entidades ²⁰	65	15	66	81	11
TOTAL	3.710	480	1.352	1.832	182

Tabla 16: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2014

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti
Gobierno Vasco	2	37	12	5		19	12	2
Diputaciones Forales	66	91	25		23	16	20	1
Ayuntamientos	13	270	23	20	4	109	9	35
Mancomunidades y Consorcios	11	23	3	55	4	18		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	26	10		2	11	1	
Empresas de Capital Público								
Otras ²¹ instituciones y entidades								
TOTAL	98	447	73	80	33	173	42	38

²⁰ EHU Señala que se han impartido varias ediciones, con lo que el número total es superior.

²¹ EHU: Personal PAS: 21 mujeres y 1 hombre; Personal PDI: 31 mujeres y 11 hombres.

Tabla 17: Participación en formación de cualquier índole y específica, ni interna ni IVAP. 2014

	DE CUALQUIER ÍNDOLE			IGUALDAD		
	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip. totales	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip. totales
Gobierno Vasco	62	73	135		7	7
Diputaciones Forales	3.882	4.443	8.355	57	164	221
Ayuntamientos	480	454	934	42	100	142
Mancomunidades y Consorcios	91	1004	1095	14	167	181
Organismos Autónomos y Entes Públicos	299	255	554	15	46	61
Empresas de Capital Público	666	269	935	24	67	91
Otras instituciones y entidades						
TOTAL	5.480	6.498	12.008	152	551	703

Tabla 18: Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2014

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti
Gobierno Vasco		7						
Diputaciones Forales	60	65	15		21	7	12	1
Ayuntamientos	1	46		11	2	24		4
Mancomunidades y Consorcios	9	7	3		2	2		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8	25	13		1	13	1	
Empresas de Capital Público ²²	2	12	2	1		3		
Otras instituciones y entidades								
TOTAL	80	162	33	12	26	49	13	5

Tabla 19: Formación general promovida por el IVAP. 2014

	Horas	Participantes hombres	Participantes mujeres	Participantes Totales ²³	Acciones ²⁴
Gobierno Vasco	13.337	942	2.044	3.010	616
Diputaciones Forales	2.719,50	2317	3448	5765	266
Ayuntamientos	3.409	772	1.716	2488	139
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3.652	202	547	771	146
Otras instituciones y entidades	2.157	141	395	536	80
TOTAL	25.275	4.374	8.150	12.570	1.247

Tabla 20: Formación específica igualdad promovida por el IVAP. 2014

	Horas	Participantes hombres	Participantes mujeres	Participantes totales	Acciones
Gobierno Vasco	330	15	49	64	17
Diputaciones Forales	25	4	16	20	2
Ayuntamientos	10	2	5	7	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	121	3	22	25	8
Otras instituciones y entidades	45	6	14	20	2
TOTAL	531	30	106	136	30

²² Euskotren señala 70 personas en personal técnico, sin desglosar hombre o mujer)

²³ En algún caso no se ha identificado si la persona participante era hombre o mujer, por lo que la cifra total de participantes es superior a la suma de mujeres y hombres participantes.

²⁴ El total de acciones formativas que resulta de la suma de las acciones seguidas por los departamentos supera el número de acciones formativas desarrolladas por el IVAP, ya que en cada departamento se contabilizan todas las acciones que han seguido las personas de ese departamento, pero una acción puede haber contado con personal de dos o más departamentos. Esta situación es aplicable igualmente a las acciones específicas de igualdad.

1.1.6. G6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público

Tabla 21: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2014

	Total procesos selectivos	Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	con valoración méritos o formación	con cláusula de desempate	Bases elaboradas con perspectiva de género
Gobierno Vasco	490	2	125	241	3
Diputaciones Forales	102	2		14	6
Ayuntamientos	89	1>150 h 3<150 h	5	26	8
Mancomunidades y Consorcios	4	1>150h 1<150 h	1		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	121	5	2	10	45
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades					
TOTAL	806	11>150 h 4<150 h	133	291	62

1.1.7. G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos

Tabla 22: Incorporación del enfoque de género en la comunicación. 2014

	Nº notas de prensa		Nº estudios específicos		
	Sin desagr	Datos desagr	Igualdad	Situación en sector	Situación colectiva
Gobierno Vasco	1.406	45	2	11	
Diputaciones Forales	12	24	1	1	
Ayuntamientos	94	184	8	11	
Mancomunidades y Consorcios				1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	119	1	1	
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades					
TOTAL	1.518	372	12	25	--

1.1.8. G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa

Tabla 23: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2014

	Nº de normas(leyes, decretos...) generales	Nº de informes de impacto de género	Informes consideran neutralidad de la norma	Informes generan incorporación de medidas de igualdad
Gobierno Vasco	355	68	46	30
Diputaciones Forales	203	168	56	96
Ayuntamientos	7.354	5	2	2
Mancomunidades y Consorcios	12			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	25	1	1	
Empresas de Capital Público				
Otras instituciones y entidades				
TOTAL	7.949	242	105	128

Tabla 24: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas. 2014.

	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutras impact	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	5	3	3	1	2	
Diputaciones Forales	1	2	1	2	1	2
Ayuntamientos, Mancomunidades y Consorcios	10	4	2			
Organismos Autónomos y Entes Públicos						
Empresas de Capital Público						
Otras instituciones y entidades						
TOTAL	16	9	6	3	3	2

1.1.9. G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos

Tabla 25: Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2014²⁵

	General ejecutado	Específico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	6.107.572.955	1.526.601	14.442.148
Diputaciones Forales	11.500.160.832	9.208.247	8.850.247
Ayuntamientos	6.242.636.737	5.776.219	6.450.287
Mancomunidades y Consorcios	59.015.956	417.250	463.581
Organismos Autónomos y Entes Públicos	202.378.736	5.288.812	5.125.137
Empresas de Capital Público		41.000	10.376
Otras instituciones y entidades		89.399	91.499
TOTAL	24.111.765.216	22.347.528	35.433.275

Tabla 26: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2014

	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables	TOTAL
		personal	actuaciones			
Gobierno Vasco	11.487.236	533.206	11.000	7.732.147	5.782	14.442.148
Diputaciones ²⁶ Forales	1.014.210	1.614.347	6.221.690			8.850.247
Ayuntamientos,	3.848.384	1.895.665	791.543	217.013	140.096	6.450.287
Mancomunidades y Consorcios	296.581	194.693	35.000			463.581
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2.957.568	54.234	18.000	2.076.934		5.125.137
Empresas de Capital Público	7.140				3.236	10.376
Otras instituciones y entidades				2.100		91.499
TOTAL	19.611.119	4.292.145	7.077.233	10.028.194	149.114	35.433.275

²⁵ Algunas instituciones señalan que se han facilitado cifras provisionales, debido a que los presupuestos no se encontraban definitivamente cerrados en la fecha de recogida de información.

²⁶ La DFB señala más de 1 millón en personal (incluyendo, entiendo, el servicio de atención violencia...). Ídem actuaciones. Algunas de las cifras incluidas como personal parecen incluir servicios o estructuras.

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

Tabla 27: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales (2014)

	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos/medidas igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa implement	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	23	4	8	10	3	6
Diputaciones Forales	1	1	1			1
Ayuntamientos	54	30	35	35	24	35
Mancomunidades y Consorcios	6	6	6	6	6	6
Organismos Autónomos y Entes Públicos						
Empresas de Capital Público			4			
Otras instituciones y entidades						
TOTAL	84	41	50	51	33	48

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

Tabla 28: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2014

	Nº de contratos	Con criterios igualdad	Criterios en el objeto	Criterios en las especific. Técnicas	Criterios en solvencia técnica y profesional	En los criterios de adjudicación	En condiciones especiales de ejecución
Gobierno Vasco	487	437	47	25	9		355
Diputaciones Forales	390	328	9	159	5	14	194
Ayuntamientos	492	47	18	12	11	18	59
Mancomunidades y Consorcios ²⁷	4.428	13	1	4	4	4	11
Organismos Autónomos y Entes Públicos	184	100	4	3	3	4	41
Empresas de Capital Público	258	130		12	46		54
Otras instituciones y entidades							
TOTAL	6.239	1.055	79	215	78	40	714

Tabla 29: Criterios de igualdad en los convenios. 2014

	Nº de convenios	Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	189	53		44	11
Diputaciones Forales	762	205	24	144	22
Ayuntamientos	198	47	5	17	3
Mancomunidades y Consorcios	7	2		2	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	31	3	3	3	
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades					
TOTAL	1.187	310	32	210	36

Tabla 30: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2014

	N de subvenciones y ayudas	Con criterios	Criterios en el objeto	Criterios en procesos valoración	En requisitos de acceso	En valoración proyecto/ actividad	En valoración solicitantes	En condiciones ejecución
Gobierno Vasco	332	120	28	14	71	22	9	47
Diputaciones Forales	624	183	31	30	67	40	16	44
Ayuntamientos	1.020	842	80	518	125	309	604	332
Mancomunidades y Consorcios	1	1						
Organismos Autónomos y Entes Públicos	53	24	12	11	24	5	5	9
Empresas de Capital Público								
Otras instituciones y entidades								
TOTAL	2.030	1.170	151	573	287	376	634	432

²⁷ Un consorcio ha identificado 4.410 contratos, que no se han incluido en el análisis general porque distorsiona la panorámica global de incorporación de los criterios en el conjunto de las administraciones públicas.

Tabla 31: Criterios de igualdad en las becas. 2014

	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	30	7
Diputaciones Forales	94	10
Ayuntamientos	129	1
Mancomunidades y Consorcios		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	12	10
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades		
TOTAL	265	28

Tabla 32: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2014

	En los contratos		En las subvenciones	
	Han aprobado	En proceso	Han aprobado	En proceso
Gobierno Vasco	0			
Diputaciones Forales	3		1	
Ayuntamientos	4	17	9	13
Mancomunidades y Consorcios		1		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4			
Empresas de Capital Público	2	2		
Otras instituciones y entidades				
TOTAL	22	20	10	14

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

Tabla 33: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público convocados y representación equilibrada. 2014

	Tribunales convocados en 2014	Tribunales convocados con representación equilibrada por sexo	Tribunales incluyen cláusula de representación equilibrada
Gobierno Vasco	115	34	28
Diputaciones Forales	42	41	6
Ayuntamientos	39	28	26
Mancomunidades y Consorcios	3	1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	17	7	2
Empresas de Capital Público			
Otras instituciones y entidades			
TOTAL	216	111	62

Tabla 34: Representación equilibrada órganos colegiados, jurados, tribunales... para la concesión de premios... y en consejos de participación 2014

Departamentos	Nº de órganos colegiados directivos		Nº de tribunales, jurados... para concesión de premios			Consejos de participación no específ. con repres. equilibrada
	Totales	Con repres. equilibrada	Totales	Con repres. equilibrada	Con cláusula repres	
Gobierno Vasco	114	28	75	41	13	11
Diputaciones Forales	10	1	26	17	23	8
Ayuntamientos	78	43	24	19	23	5
Mancomunidades y Consorcio	9	1	2	1	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	26	17	13	8	12	
Empresas de Capital Público	17	6				
Otras instituciones y entidades ²⁸						
TOTAL	254	96	140	86	72	25

²⁸ UPV/EHU señala que, consideradas globalmente, se produce presencia equilibrada en las 8 Comisiones estatutarias y en otras 8 Comisiones, y desequilibrada en los 4 Órganos generales.

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

Tabla 35: Participación ciudadana e igualdad. 2014

	Totales (igualdad o no igualdad)	Específico igualdad	NO ESPECÍFICOS IGUALDAD		
			Con funciones y objetivos de la igualdad	Con entidades que trabajan en igualdad	Con participación de expertas en igualdad (no específicos)
Gobierno Vasco	55	2	6		6
Diputaciones Forales	9	2	4	5	
Ayuntamientos	99	33	31	41	23
Mancomunidades y Consorcios	1	3	2	1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1	1	1	
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades					
TOTAL	166	41	44	48	29

2. INTERVENCIONES

Se presenta el detalle de las acciones promovidas por los poderes públicos en 2014.

Tabla 36: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2014

	Total	Porcentaje
Departamentos del Gobierno Vasco	331	36,4%
Diputaciones Forales	118	13,0%
Ayuntamientos	258	28,4%
Mancomunidades y Consorcios	10	1,1%
Organismos Autónomos/Entes Públicos	148	16,3%
Empresas de Capital Público	11	1,2%
Otras instituciones y entidades ²⁹	33	3,6%
TOTAL	909	100,0%

Tabla 37: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2014

	Continuidad del año anterior En 2013	
	Nº	%
Departamentos del Gobierno Vasco	110	23,8%
Diputaciones Forales	101	21,9%
Ayuntamientos	129	27,9%
Mancomunidades y Consorcios	6	1,3%
Organismos Autónomos/ Entes Públicos	82	17,7%
Empresas de Capital Público	1	0,2%
Otras instituciones y entidades	33	7,1%
TOTAL	462	100,0%

Tabla 38: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Erradicación de la violencia	90	48	106	5	44		3	296
Corresponsabilidad	30	24	31	2	21		2	110
Empoderamiento/promoción de las mujeres	90	57	126	2	51	2	12	340
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	82	63	119	4	73	9	19	369
Representación equilibrada	16	17	13		17		2	65
Mejora gobernanza	67	38	20		25		7	157
Otros objetivos	26	2	11		16		2	57

²⁹ UPV/EHU, Juntas Generales de Álava, HAZI, Defensoría para la Igualdad.

Tabla 39: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Educación	59	23	89	7	35	1	18	232
Cultura, Euskera, Deportes	28	29	49	4	32	1	1	144
Empleo	11	15	23	0	68	0	2	119
Economía	42	21	9	0	31	7	3	113
Salud y consumo	71	17	32	1	40	0	1	162
Hábitat	8	15	9	0	14	0	0	46
Política Social	43	53	45	2	40	0	9	192
Cooperación	2	10	8	0	8	0	0	28
Seguridad y Justicia	49	10	37	0	13	0	1	110

Tabla 40: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Intervención económica	45	54	55		39	1	5	199
Intervención regulativa	25	20	17		11		3	76
Formación hacia la ciudadanía	10	18	90	7	18			143
Formación profesionales SP	40	12	19	1	12		6	90
Sensibilización, difusión y comunicación	108	43	152	9	58	9	20	399
Información, conocimiento y análisis	88	33	62		59		16	258
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	18	19	25		7			68
Participación y consulta ciudadana	9	5	43		6		3	66
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	46	33	85	1	22	1	7	195
Otro tipo de intervención		1	19	2	11		2	35

Tabla 41: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Asistentes mujeres	286	807	6.762	200	3.018			11.073
Asistentes hombres	214	627	2.673	104	2.303			5.921
Total ³⁰	500	1.485	9.435	304	5.321			17.045

³⁰ Los totales en ocasiones son superiores a la suma de mujeres y hombres, al haberse señalado en algunos casos cifras sin desglosar.

Tabla 42: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Mejorar el conocimiento sobre igualdad	3	14	59	6	15			97
Favorecer aplicación en actividad profesional	2	5	10		11			28
Favorecer empleabilidad o desarrollo profesional	2	3	4		3			12
Otros objetivos de la formación	5	2	28	2	6			43
Incluía certificado/ acreditación	2	1	15		8			26

Tabla 43: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones. Horas y certificados 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Asistentes mujeres	2.262	948	641	0	311	0	80	4.242
Asistentes hombres	635	513	99	0	381	0	20	1.648
Total ³¹	3.585	1.461	757	0	793	0	100	6.696
Certificado	22	1	9	0	4	0	3	39

³¹ En algunos casos no se ha podido diferenciar entre participantes mujeres y hombres, por lo que la suma no coincide.

Tabla 44: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Mejorar el conocimiento sobre igualdad	15	4	7	1	7		3	37
Favorecer aplicación en actividad profesional	23	3	12		9		3	50
Favorecer empleabilidad o desarrollo profesional	2	1	2					5
Otros objetivos de la formación	7	1	6		2			16
Incluía certificado/ acreditación	22	1	9		4		3	39

Tabla 45: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Asistentes mujeres	283	703	9.000	16	5.215	45	2.360	17.622
Asistentes hombres	108	547	4.015	7	2.196	12	1.949	8.834
Total ³²	795	1.250	13.287	23	7.411	57	4.309	26.860

Tabla 46: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Jornadas, exposiciones, coloquios...	19	13	74	5	29	1	4	145
Creación y distribución de materiales	18	12	62	1	34		3	130
Campaña difusión en medios	9	18	71	5	16	1		120
Comunicación institucional/ corporativa	28	20	41		19	1	14	123
Otro tipo de actividad	40	12	16		3			71

³² En algunos casos no se ha podido separar la participación de mujeres y hombres, por lo que el total es superior a la suma de ambos. También alguna entidad ha identificado un número muy elevado de participantes, como población objetivo de la difusión de materiales... que no se han incluido en la tabla (más de 500.000)

Tabla 47: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Recogida de datos o modificación sistema de recogida de información	25	15	19		25		12	96
Diagnóstico o estudio	35	9	24		29		2	99
Elaboración informe de propuestas	17	14	19		16		2	68
Revisión modificación de instrucciones internas de actuación	7	9	8		6			30
Elaboración informe de evaluación	6	4	17		15		3	45
Otros	24	2	8		10		1	45

Tabla 48: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente	16	16	20		3			55
Creación de nuevo recurso, servicio o equipamiento	2	2	5		4			13
En la acción se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidades de mujeres y hombres 2012	4	3	8		6			21

Tabla 49: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2014

Destinatarios finales de las actuaciones	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Ámbito mercantil	20	2	7	0	32	5	1	67
Personal y/o familiar	23	17	58	1	17	4	0	120
Ámbito Civil	36	22	42	3	59	1	2	165
Administraciones	102	44	18	0	42	0	19	225
Otros	39	6	38	1	11	1	10	106

Tabla 50: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transexuales de forma específica, por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Mujeres	54	20	91	4	47	1	5	222
Hombres	4	3	34	5	19	1	2	68
Personas transgénero/ transexuales	2		10	4	8	1	1	26

Tabla 51: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Minorías étnicas	5		9		20			34
Personas inmigrantes	4	1	20		20			45
Personas con discapacidad		6	10		11			27
Personas jóvenes	15	8	50	5	21	3		102
Personas mayores	1	4	11		18			34
Personas con rentas bajas			8		14			22
Personas homosexuales	2		5		15			22
Otro colectivo	27	24	17	1	7		1	77

Tabla 52: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Edad	8	8	37	4	22	3		82
Clase social	1	5	22		18			46
Opción sexual	14	4	21	1	16		1	57
Discapacidad		9	13		16			38
Etnia y/o raza	6	5	21		24			56
Origen nacional	9	7	16		16			48

Tabla 53: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2014

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Adecuación a personas con discapacidad	1	12	34		10		1	58
Adecuación a personas inmigrantes	4	6	13		4		1	28
Adecuación a otros colectivos	3	2	9		1			15
No	108	29	119	6	49		27	338
Lo desconozco	41	3	1	2	14	7		68

Tabla 54: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2014

Tipo de Institución/Entidad	Coste	% del total
Departamentos del Gobierno Vasco ³³	13.782.574	46,9%
Diputaciones Forales	12.216.162	41,6%
Ayuntamientos	1.586.055	5,4%
Mancomunidades y Consorcios	3.040	0,0%
Organismos Autónomos/Entes Públicos	1.638.766	5,6%
Empresas de Capital Público	51.932	0,2%
Otras Instituciones y entidades	87.902	0,3%
TOTAL	29.366.431	100,0%

³³ Tanto el Departamento de Promoción Económica como, particularmente, Lanbide, han identificado actuaciones por un coste muy superior al que aquí se refleja. Se trata de intervenciones que se dirigen a promover la activación laboral de personas en situación o riesgo de exclusión, avanzar en la cohesión social... en territorios o temáticas en los que las mujeres presentan situaciones más vulnerables, pero que no se dirigen de forma expresa a las mujeres ni a sus situaciones de desigualdad, y en las que no se cuenta con información detallada de sus efectos sobre mujeres y hombres.