



Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Evaluación del VI Plan para igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2017

Memoria de seguimiento

2017

ÍNDICE

0.	PRESENTACIÓN	5
PARTE I: SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD. SÍNTESIS 2017		6
1.	ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES	7
2.	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: GOBERNANZA Y ACTUACIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD	9
2.1.	Resultados en relación con las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad.....	9
2.1.1.	La planificación de las políticas de igualdad en la CAE	9
2.1.2.	Las unidades administrativas para la igualdad y el personal que impulsa la igualdad en las administraciones vascas	11
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	14
2.1.4.	La incorporación de las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas	17
2.1.5.	La participación en las políticas de igualdad	18
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	21
2.1.8.	Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza	22
2.2.	Resultados del seguimiento en los ejes de intervención	25
2.2.1.	Objetivos políticos de las intervenciones	25
2.2.2.	Temática de las acciones de igualdad	27
2.2.3.	Tipo de intervención	28
2.2.3.1.-	Formación	29
2.2.3.2.-	Sensibilización	32
2.2.3.3.-	Información, conocimiento y análisis	33
2.2.4.	Creación y gestión de servicios y equipamientos.....	35
2.2.5.	Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad	36
2.2.5.1.-	Personas beneficiarias de las acciones	36
2.2.6.	Uso de medidas de adaptación en las acciones	37
2.2.7.	Coste de las intervenciones.....	38
PARTE II: INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2017		40
1.	GOBERNANZA.....	41
1.1.-	Planificación en igualdad	41
1.2.-	Unidades administrativas y personal	43
1.3.-	Recursos económicos de las políticas de igualdad	45
1.4.-	Evaluaciones previas de impacto	46
1.5.-	La participación en las políticas de igualdad	47
1.6.-	La formación en igualdad	48
1.7.-	Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas	50
1.8.-	Otros objetivos relevantes de la igualdad en el ámbito de la Gobernanza	52
2.	INTERVENCIONES.....	56

Índice de Tablas

Tabla 1:	Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2017	7
Tabla 2:	Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2017.....	41
Tabla 3:	Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2017	42
Tabla 4:	Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2017	42
Tabla 5:	Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2017	43
Tabla 6:	Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2017	43
Tabla 7:	Personal según tipo de contrato. 2017	43
Tabla 8:	Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2017	43
Tabla 9:	Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2017	44
Tabla 10:	Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2017	44
Tabla 11:	Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2017	45
Tabla 12:	Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2017	45
Tabla 13:	Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2017.....	45
Tabla 14:	Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2017	46
Tabla 15:	Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2017	46
Tabla 16:	Aprobación de directrices o acuerdos... para realización evaluaciones previas de impacto de género 2017.....	46
Tabla 17:	Participación ciudadana e igualdad. 2017.....	47
Tabla 18:	Formación interna promovida por las instituciones. 2017	48
Tabla 19:	Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2017.....	48
Tabla 20:	Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2017.....	48
Tabla 21:	Participación en formación de cualquier índole y específica, ni interna ni IVAP. 2017	49
Tabla 22:	Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2017	49
Tabla 23:	Formación específica en igualdad promovida por el IVAP. 2017	49
Tabla 24:	Criterios de igualdad en las contrataciones. 2017	50
Tabla 25:	Criterios de igualdad en los convenios. 2017	50
Tabla 26:	Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2017	50
Tabla 27:	Criterios de igualdad en las becas. 2017	51
Tabla 28:	Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2017.....	51
Tabla 29:	Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2017	52
Tabla 30:	Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2017	52
Tabla 31:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2017 (igualdad)	52
Tabla 32:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2017 (igualdad)	53
Tabla 33:	Otras estructuras de coordinación y protocolos violencia 2017	53
Tabla 34:	Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en igualdad. 2017.....	53
Tabla 35:	Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2017	53
Tabla 36:	Notas de prensa y estudios. 2017	54
Tabla 37:	Número y caracterización de los procesos selectivos. 2017	54
Tabla 38:	Procesos con plazas de igualdad. 2017.....	54
Tabla 39:	Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2017	55
Tabla 40:	Representación equilibrada órganos colegiados. 2017.....	55
Tabla 41:	Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2017	56
Tabla 42:	Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2017	56
Tabla 43:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2017	56
Tabla 44:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2017	57
Tabla 45:	Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2017.....	57
Tabla 46:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2017.....	57
Tabla 47:	Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2017.....	58
Tabla 48:	Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2017.....	58
Tabla 49:	Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2017.....	58
Tabla 50:	Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2017.....	58
Tabla 51:	Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2017	59
Tabla 52:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2017.....	59

Tabla 53:	Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2017	59
Tabla 54:	Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2017	60
Tabla 55:	Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas con otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2017	60
Tabla 56:	Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2017	60
Tabla 57:	Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2017	60
Tabla 58:	Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2017	61
Tabla 59:	Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2017	61

Índice de Gráficos

Gráfico 1:	Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2017	10
Gráfico 2:	Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2017	12
Gráfico 3:	Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2017	13
Gráfico 4:	Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2017	13
Gráfico 5:	Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2017	14
Gráfico 6:	Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2017	15
Gráfico 7:	Presupuestos desglosados (en miles). 2017	16
Gráfico 8:	Nº informes de impacto, nº que generan incorporación de medidas de igualdad y nº que consideran la neutralidad de la norma, según Instituciones. 2017	17
Gráfico 9:	Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2017	18
Gráfico 10:	Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2017	19
Gráfico 11:	Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2017	19
Gráfico 12:	Personal formado en igualdad según Instituciones. 2017	20
Gráfico 13:	Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2017	20
Gráfico 14:	Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2017	21
Gráfico 15:	Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2017	22
Gráfico 16:	Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones.....	23
Gráfico 17:	Participación en estructuras de coordinación interinstitucional de igualdad 2017	23
Gráfico 18:	Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2017	24
Gráfico 19:	Representación equilibrada en órganos colegiados 2017	24
Gráfico 20:	Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2017	25
Gráfico 21:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2017	26
Gráfico 22:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2017	27
Gráfico 23:	Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2017	29
Gráfico 24:	Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2017	30
Gráfico 25:	Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2017	30
Gráfico 26:	Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2017	31
Gráfico 27:	Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2017	31
Gráfico 28:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2017.....	32
Gráfico 29:	Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2017	33
Gráfico 30:	Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2017	33
Gráfico 31:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2017	34
Gráfico 32:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2017	34
Gráfico 33:	Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2017	35
Gráfico 34:	Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2017	35
Gráfico 35:	Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2017	36
Gráfico 36:	Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2017	36
Gráfico 37:	Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2017.....	37
Gráfico 38:	Nº de acciones con medidas de adaptación. 2015.....	37
Gráfico 39:	Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2017.....	38
Gráfico 40:	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2017	39
Gráfico 41:	Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2017	41

0. PRESENTACIÓN

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE establece, para cada ejercicio, la obligatoriedad de elaborar un documento de evaluación que dé cuenta de las actuaciones desarrolladas por los Poderes Públicos Vascos en este ámbito. El año 2017 supone un período de transición entre el citado VI Plan, correspondiente a la X Legislatura, y el inicio de una nueva en la que se elabora el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que entra en vigor en 2018.

Mantiene este documento el formato general de las memorias realizadas durante la vigencia del VI Plan, recogiendo las intervenciones de los Poderes Públicos en dos partes diferenciadas. En la primera, se presenta en forma de síntesis las intervenciones realizadas por las instituciones de la CAE en materia de igualdad, tanto en su vertiente de integración de la perspectiva de género en la gobernanza institucional como en cuanto a las actuaciones desarrolladas para lograr los objetivos de igualdad de mujeres y hombres. El segundo bloque del documento recoge el detalle de la información en forma de tablas (Apéndice estadístico).

Los resultados se presentan agrupados según la tipología de institución que los ha proporcionado: departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos, mancomunidades y consorcios, organismos autónomos y entes públicos, empresas de capital público y otras instituciones.

El mantenimiento de estructura del VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE en la presentación de los resultados, dirigida a facilitar su lectura y comparación con otros períodos, lleva a agrupar los mismos en dos bloques:

- **Gobernanza.** La información relativa al modo en que los Poderes Públicos de la CAE integran la perspectiva de género en toda la actividad que desarrollan, y que analiza el grado de cumplimiento de la Ley 4/2005, para la igualdad de Mujeres y Hombres en lo que a este ámbito se refiere;
- **Actuaciones.** Este bloque presenta las acciones de las administraciones públicas en 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.

La recogida de la información se lleva a cabo a través de una aplicación informática en la que las instituciones proporcionan la información cumplimentando un cuestionario por institución en el área de Gobernanza y tantos cuestionarios de actuaciones como intervenciones hayan desarrollado en el año de evaluación. Las personas responsables de las políticas de igualdad en las instituciones proporcionan también otras informaciones complementarias y precisiones que permiten facilitar la comprensión de los datos incluidos en el aplicativo. La información presentada se ha recogido durante los meses de diciembre de 2017 a abril de 2018.

**PARTE I:
SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD.
SÍNTESIS 2017**

1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES

El carácter de plan marco de los planes para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE supone que en ellos se definen los principios y objetivos de los poderes públicos en el ámbito de la igualdad, pero no fijan qué actuaciones deben implantarse para su consecución, de modo que las diferentes administraciones diseñan qué acciones van a acometer para lograr los objetivos de igualdad propuestos. El seguimiento realizado en 2017 se basa en los indicadores que define el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, prolongándose en este último año su valoración en función de los indicadores y objetivos propuestos en el mismo.

En esta memoria se analiza la evolución de las políticas de igualdad en la CAE desde un enfoque de ejecución, valorándose los progresos respecto a su desarrollo. Esta valoración es más sencilla en el ámbito de la Gobernanza, donde la Ley 4/2005, y su desarrollo posterior, marca unos objetivos más fácilmente medibles.

El análisis del desarrollo de la planificación en igualdad en las administraciones públicas, la evolución del número y caracterización de las personas que trabajan en el ámbito de la igualdad o la financiación destinada a su impulso son objeto específico de este informe, en el que también se identifica en qué ámbitos de desigualdad están focalizando sus intervenciones las administraciones públicas de la CAE.

La información recogida y analizada en esta memoria corresponde a 130 entidades informantes: todos los departamentos del Gobierno Vasco y las tres diputaciones forales, así como una diversidad de ayuntamientos y mancomunidades o consorcios, organismos autónomos, entes públicos y empresas de capital público, junto con otras entidades o instituciones con un papel relevante en el ámbito de la igualdad (UPV/EHU o Juntas Generales).

Tabla 1: Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2017

Instituciones	Número
Departamentos Gobierno Vasco	12
Diputaciones Forales	3
Ayuntamientos ¹	69
Mancomunidades y Consorcios	10
Organismos Autónomos y Entes Públicos	18
Empresas de Capital Público	14
Otras instituciones y entidades	4
TOTAL	130

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

¹ 63 ayuntamientos han respondido al área de Gobernanza, 6 han incluido solo fichas de actuación.

Ayuntamiento de Abaltzisketa	Ayuntamiento de Mondragón	Diputación Foral de Álava
Ayuntamiento de Abanto y Ciérvana-Abanto Zierbena	Ayuntamiento de Mungia	Diputación Foral de Bizkaia
Ayuntamiento de Amezketa	Ayuntamiento de Mutriku	Diputación Foral de Gipuzkoa
Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano	Ayuntamiento de Nabarniz	Emakunde
Ayuntamiento de Aramaio	Ayuntamiento de Oiartzun	EITB
Ayuntamiento de Arantzazu	Ayuntamiento de Okondo	Academia de Policía
Ayuntamiento de Areatza	Ayuntamiento de Ordizia	Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo
Ayuntamiento de Aretxabaleta	Ayuntamiento de Orduña	Agencia Vasca del Agua
Ayuntamiento de Arraia-Maeztu	Ayuntamiento de Orendain	Autoridad Vasca de la Competencia
Ayuntamiento de Arrazua-Ubarrundia	Ayuntamiento de Plentzia	Consejo de Relaciones Laborales
Ayuntamiento de Arrigorriaga	Ayuntamiento de Santurtzi	Consejo Económico y Social Vasco
Ayuntamiento de Artziniega	Ayuntamiento de Sopelana	Escuela de Música Luis Aramburu
Ayuntamiento de Ataun	Ayuntamiento de Oiartzun	ETS. Red Ferroviaria Vasca
Ayuntamiento de Ayala	Ayuntamiento de Soraluze-Placencia de las Armas	Eustat
Ayuntamiento de Azkoitia	Ayuntamiento de Sukarrieta	EVE. Ente Vasco de la Energía
Ayuntamiento de Bakio	Ayuntamiento de Ugao-Miraballes	Instituto Foral de Asistencia Social. (IFAS)
Ayuntamiento de Baliarrain	Ayuntamiento de Zarautz	Instituto Vasco de Finanzas
Ayuntamiento de Balmaseda	Ayuntamiento de Zigoitia	IVAP
Ayuntamiento de Barakaldo	Ayuntamiento de Zuia	Kontsumobide. Instituto Vasco de Consumo
Ayuntamiento de Barrika	Ayuntamiento de Zumaia	Osakidetza
Ayuntamiento de Bedia		Osalan
Ayuntamiento de Berango	Arratiako Udalen Mankomunitatea	Uniquial
Ayuntamiento de Bermeo	Cuadrilla de Ayala	
Ayuntamiento de Bernedo	Cuadrilla de Campezo-Montaña Alavesa	Parque Tecnológico-Teknologi Elkartegia, S.A.
Ayuntamiento de Berriz	Cuadrilla de Gorbeialdea	Alokabide
Ayuntamiento de Bilbao	Eudel	Basquetour
Ayuntamiento de Galdakao	Haurreskolak	EJIE
Ayuntamiento de Dima	Mancomunidad de las Encartaciones	Euskadiko Kirol Portuak
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta	Euskotren
Ayuntamiento de Elgoibar	Mancomunidad de Urola Garaia	Ihobe
Ayuntamiento de Elorrio	Saiaz Mankomunitatea	Itelazpi
Ayuntamiento de Erandio		Izenpe
Ayuntamiento de Errenteria	Lehendakaritza	Neiker-Tecnalia
Ayuntamiento de Gautiz Arteaga	Departamento de Salud	Osatek
Ayuntamiento de Gernika-Lumo	Departamento de Educación	Parque Tecnológico de Álava s.a.
Ayuntamiento de Getaria	Departamento de Trabajo y Justicia	SPRI
Ayuntamiento de Getxo	Departamento de Cultura y Política	Visesa
Ayuntamiento de Gordexola	Lingüística	
Ayuntamiento de Gorliz	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras	
Ayuntamiento de Güeñes	Departamento de Seguridad	
Ayuntamiento de Hernani	Departamento de Hacienda y Economía	HAZI
Ayuntamiento de Irun	Departamento de Turismo, Comercio y Consumo	Juntas Generales de Alava
Ayuntamiento de Legutio	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno	Juntas Generales de Bizkaia
Ayuntamiento de Leioa	Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda	UPV/EHU
Ayuntamiento de Lekeitio	Departamento de Empleo y Políticas Sociales	
Ayuntamiento de Lemoiz		
Ayuntamiento de Lezo		
Ayuntamiento de Lizartza		
Ayuntamiento de Markina xemein		

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

En este apartado del informe se sintetizan los principales resultados del seguimiento de las instituciones de la CAE en 2017, desglosados en las dos dimensiones que conforman el VI Plan para la Igualdad: la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en la gobernanza de los poderes públicos vascos, por un lado; y las intervenciones que desarrollan para abordar los tres ejes de actuación del VI Plan: cambio de valores y empoderamiento, corresponsabilidad social y eliminación de la violencia contra las mujeres.

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

El VI Plan incorpora la definición que realiza el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, del mainstreaming de género, que supone *la consideración de forma sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.*

En este punto del informe se sintetizan los principales resultados obtenidos en torno a estos objetivos de mainstreaming de género, que son ampliados en el capítulo tres de la memoria.

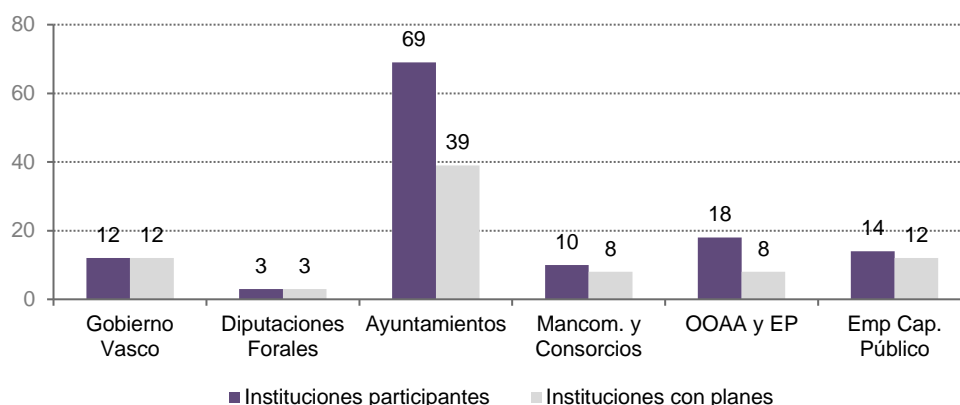
2.1.1. La planificación de las políticas de igualdad en la CAE

En relación con la necesidad de que las administraciones públicas planifiquen su actividad en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, la Ley 4/2005 establece 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.*

En torno a este plan marco, los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos aprueban planes o programas para la igualdad alineados con las directrices definidas desde la Administración General de la CAE, aunque los períodos de aprobación y vigencia no suelen coincidir. También las empresas participadas mayoritariamente con capital público están sujetas a esta obligatoriedad de planificar las intervenciones en materia de igualdad.

La planificación en igualdad lleva años asentada en los departamentos del Gobierno Vasco² y las diputaciones forales, que también en 2017 señalan contar con planes vigentes. En el ámbito municipal, sin embargo, son menos las instituciones cuya planificación en igualdad se encuentra vigente: 39 de los 69 ayuntamientos participantes (el 56%) han informado de que cuentan con planes de igualdad en vigor (7 más están en proceso de elaboración). UPV-EHU también ha informado sobre su plan de igualdad. En su conjunto, 84 de las 130 entidades participantes en el seguimiento de 2017 contaban con planes de igualdad vigentes.

Gráfico 1: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2017



La práctica totalidad de los planes de igualdad informados se basa en diagnósticos previos que identifican los principales retos a abordar en esta materia, y en su elaboración participan tanto las áreas técnicas como políticas de las instituciones. El 87% de estos planes preveían la realización de evaluaciones, lo que confirma una progresiva sistematización de esta planificación. Menos frecuente es la participación ciudadana en estas planificaciones, que sí son sin embargo mayoritarias en el ámbito municipal.

La transversalidad de los planes de igualdad lleva a que, además de intervenir en la planificación, las diferentes áreas de las instituciones participen también en la implantación de las actuaciones definidas para impulsar la igualdad. Esta participación es sistemática en los departamentos del Gobierno Vasco y en las tres diputaciones forales. Alcaldía, junto con Cultura, Euskera y Deportes y Política Social son las áreas más frecuentemente implicadas en el desarrollo de los planes en el ámbito municipal.

La participación ciudadana es más habitual en la planificación en el ámbito foral y municipal, y el 87% de los municipios con plan han incorporado las aportaciones de la ciudadanía en su elaboración, siendo minoritaria en otras instituciones. La participación, en la mayoría de los procesos informados garantizó de forma específica la inclusión de las aportaciones de las mujeres, de forma individual o a través de asociaciones.

² La creación de nuevos departamentos en 2017 hace que alguno de ellos no haya contado con una planificación específica.

Además de esta planificación dirigida a promover la igualdad de mujeres y hombres, 14 instituciones señalan que disponen de otros planes o programas en materias vinculadas con la igualdad, la mayoría relacionados con la violencia contra las mujeres.

La planificación de carácter laboral interno que la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad³ exige a las instituciones tiene un grado elevado de implantación en las Empresas de Capital Público (8 de las 13 participantes en la evaluación). En 2016 se aprueba el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos, que sistematiza la aplicación de los mandatos de igualdad en las condiciones laborales de las personas que trabajan en estas instituciones. En esta misma línea cabe señalar el Plan de Igualdad de la UPV-EHU, que incluye diferentes acciones relativas a las Relaciones Laborales.

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

La Ley 4/2005 establece que los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma deben contar con, al menos, una unidad administrativa con el objetivo de impulsar la igualdad y coordinar y colaborar a desarrollar este impulso en el propio departamento y organismos autónomos adscritos al mismo. También los organismos autónomos, sociedades y demás entes públicos son obligados a cumplir este requisito según el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre.

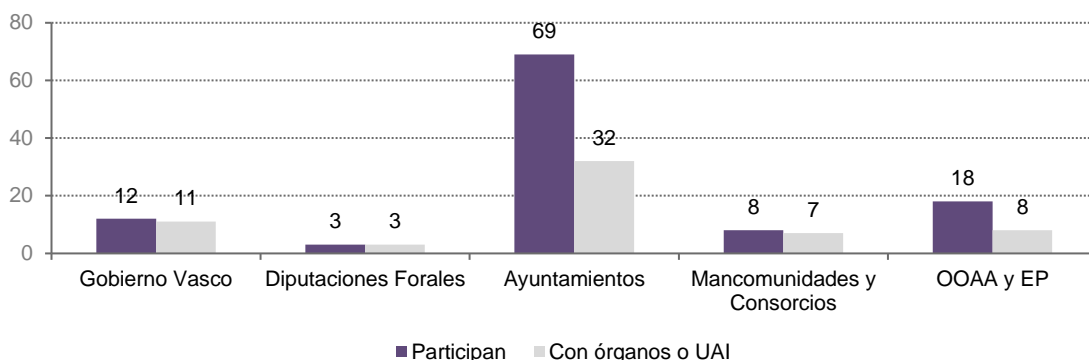
La citada Ley regula igualmente la necesidad de que las estructuras de las administraciones forales y locales se adecúen de modo que exista al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que impulse, coordine y desarrolle las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus ámbitos respectivos.

Prácticamente la mitad de las instituciones participantes en el seguimiento (62 de 130) cuentan con unidades u órganos de igualdad. Asimismo, 10 más señalan estar en fase de creación de una estructura de impulso a la igualdad. Los departamentos del Gobierno Vasco⁴, así las diputaciones forales, cuentan con estas estructuras, que son también muy frecuentes en las mancomunidades y consorcios. La proporción baja a algo menos de la mitad en las administraciones locales: 32 de los 69 ayuntamientos participantes han confirmado la existencia de estas unidades.

³ 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.

⁴ Excepto en un departamento creado en la XI Legislatura, que en el momento de realización de la evaluación no contaba con unidad de igualdad.

Gráfico 2: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2017



La importancia de la existencia de unidades u órganos de igualdad radica en su incardinación en las estructuras de las administraciones, que facilita impulsar la igualdad de forma transversal, en el día a día de la actividad institucional. Esta formalización que proporcionan no responde de forma unívoca a la existencia o no de personas dedicadas a la implantación de las políticas de igualdad en las instituciones, aunque sí da una idea de la importancia y sistematización que la igualdad tiene en la actividad institucional. Así, además de las 64 instituciones que cuentan con unidades de igualdad, 21 entidades han afirmado que cuentan con personas que, bien con carácter de exclusividad o de forma combinada con otras funciones y tareas, impulsan la igualdad de mujeres y hombres en sus organizaciones.

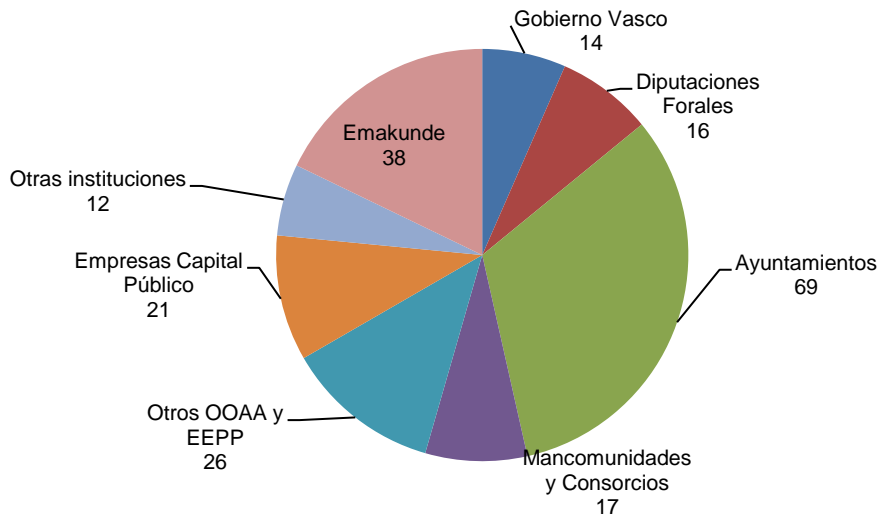
En esta línea, y teniendo en cuenta la disparidad en cuanto a la dedicación que refleja la información recogida respecto al conjunto de personas que trabajan por la igualdad en las instituciones públicas de la CAE, en 2017 se ha informado acerca de 213 personas, de las que el 85% son mujeres. Casi el 40% de quienes promueven la igualdad en los poderes públicos de la CAE trabajan a jornada parcial.

En las instituciones que cuentan con órganos o unidades de igualdad, además de Emakunde⁵, el personal que promueve la igualdad es mayoritariamente personal técnico de igualdad, con formación específica significativa, dedicación exclusiva y con contrato fijo/funcionariado. Esta situación se produce también, aunque en menor proporción, en el ámbito municipal

La especificidad de Emakunde hace que sea la institución con un mayor número de personas dedicadas al impulso de la igualdad, con cifras que se mantienen en los últimos años, mientras crece el número de personas dedicadas a la igualdad en las diputaciones forales, que cuentan ya con un número de personas que impulsan la igualdad de mujeres y hombres muy similar a quienes desarrollan esta actividad en los departamentos del Gobierno Vasco. Los ayuntamientos participantes en el seguimiento, con 69 personas que trabajan por la igualdad suponen el tipo de institución con un mayor número de personal técnico de igualdad en la CAE.

⁵ Emakunde cuenta también con 6 personas que, no siendo personal técnico de igualdad, tienen formación específica significativa en igualdad. En este caso, las personas que trabajan en funciones de gestión y administración trabajan igualmente en el impulso de las políticas de igualdad.

Gráfico 3: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2017



La mitad del personal que promueve la igualdad se encuadra en el nivel A de la administración, siendo la categoría “otros” el segundo nivel más frecuente (22%). Esta distribución varía en los diferentes ámbitos de las administraciones, y así en los Ayuntamientos se adscriben al nivel A el 45% de las personas que trabajan en igualdad, y el 30% al nivel B.

El personal técnico identificado con formación significativa en igualdad (más de 150 horas) asciende a 107 personas. En los ayuntamientos, el 41% del personal con dedicación exclusiva trabaja a jornada parcial, mientras que en los departamentos del Gobierno Vasco y Emakunde la dedicación es exclusiva y a jornada completa.

Gráfico 4: Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2017

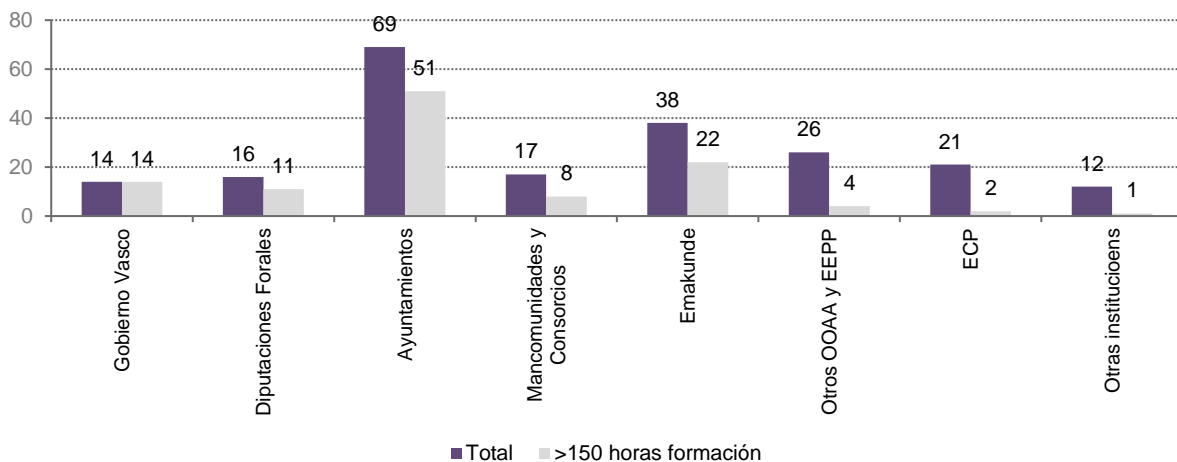
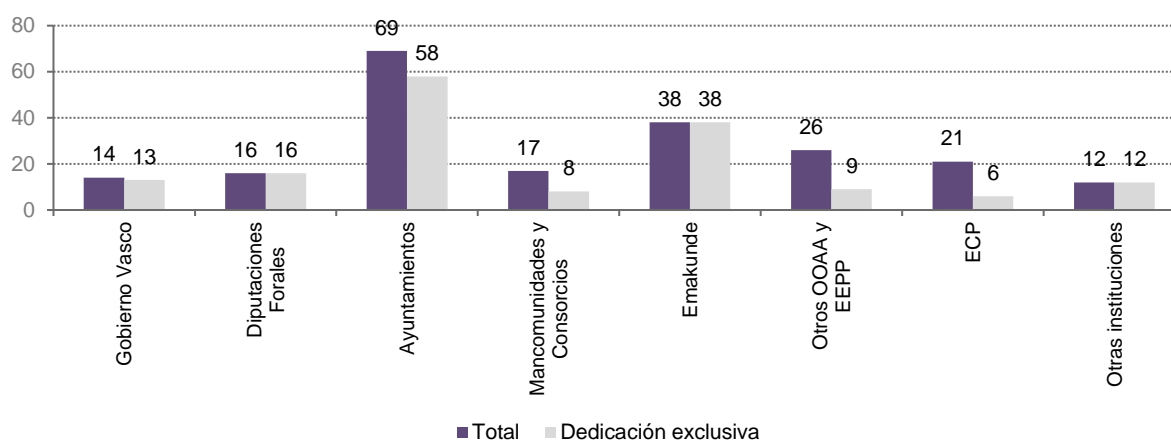


Gráfico 5: Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2017



Dos de cada tres personas que trabajan con dedicación exclusiva a la igualdad lo hacen en empleos a jornada completa⁶. Respecto a la inclusión en las RPT de las instituciones de las plazas ocupadas por las personas que trabajan en la igualdad de mujeres y hombres, se debe señalar que se encuentran incluidas en Emakunde (todas), y en las diputaciones forales y los departamentos del Gobierno Vasco (casi todas). En el ámbito municipal, sin embargo, es más habitual que no estas plazas no estén incluidas en las RPT.

Política social, cooperación, cultura... son las áreas en las que con más frecuencia desarrollan su trabajo quienes combinan el apoyo a la igualdad con otras actividades, junto con funciones de carácter interno (gestión, organización...).

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

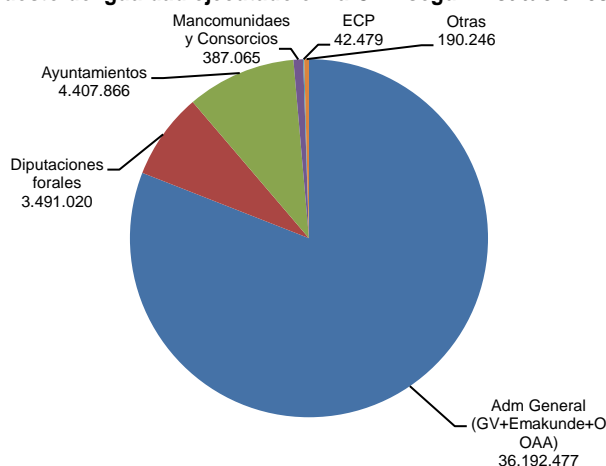
Las políticas de las administraciones públicas requieren dotarse de presupuestos adecuados para su desarrollo, y así la Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres establece que las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en dicha ley.

Algo más de la mitad de las instituciones que han participado en este seguimiento de las políticas de igualdad en la CAE han informado que cuentan con un presupuesto específico asignado para la igualdad (68 entidades), y que es posible identificar el gasto ejecutado en este ámbito (71). La diferencia entre la asignación y la ejecución se sitúa en torno a los 14 millones de euros, y eleva el gasto total a cerca de 45 millones de euros, cifra inferior al 0,4% de los presupuestos totales informados en este seguimiento (no todas las instituciones han proporcionado esta información).

⁶ En el ámbito municipal la mitad de este personal con dedicación exclusiva tiene jornada parcial.

El análisis de la distribución de los presupuestos ejecutados por ámbitos de las administraciones muestra una concentración de los mismos (81%), en los departamentos del Gobierno Vasco y en los Organismos Autónomos dependientes de la Administración General, incluyendo Emakunde cuyo presupuesto se incluye íntegramente en la promoción de la igualdad.

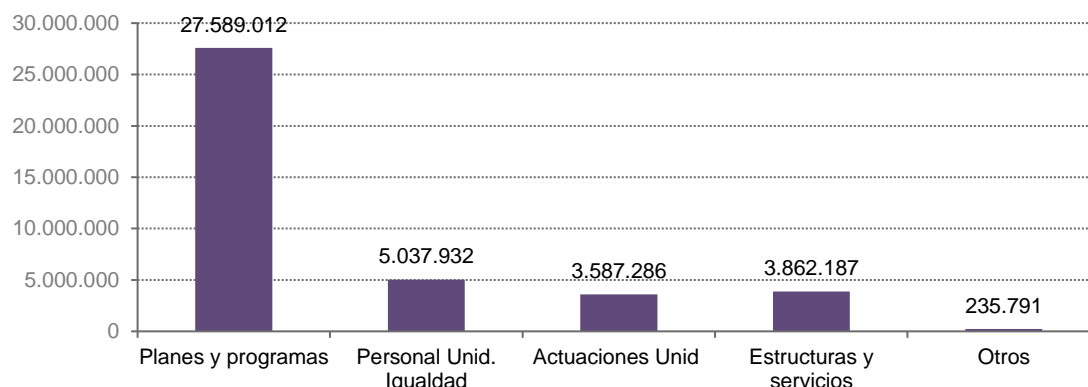
Gráfico 6: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2017



Junto con las cuantías globales, las instituciones identifican qué parte de estos presupuestos se dirigen a financiar planes y programas de igualdad, así como las cuantías asignadas a las estructuras de igualdad (en las que se diferencia el coste del personal de estas unidades del presupuesto con el que cuentan para desarrollar acciones dirigidas a promover la igualdad). También se busca identificar los presupuestos destinados a estructuras y servicios. Este desglose es aproximativo, ya que en algunos casos el coste de las unidades de igualdad se incluye en los planes o programas de las instituciones, y presenta por tanto algunos solapes.

Pese a estas limitaciones, este desglose ofrece una panorámica de interés respecto a la distribución presupuestaria: algo menos de 7 de cada 10 euros se destinan a los *planes y programas*, quedando a gran distancia las siguientes partidas: el *personal en las unidades de igualdad* supone en torno al 12,5% del presupuesto global en materia de igualdad, y las *estructuras y servicios* son destinatarias del 9,6% del presupuesto ejecutado.

Gráfico 7: Presupuestos desglosados (en miles). 2017



Son los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones forales, junto con Emakunde, las instituciones que aplican sistemáticamente el enfoque de género en la elaboración de sus presupuestos, siendo su utilización muy limitada en otras instituciones. Así, únicamente 5 ayuntamientos, junto con otras 5 entidades, han señalado haber elaborado sus presupuestos integrando la perspectiva de género. El número de presupuestos parciales elaborados que han incorporado la perspectiva de género se ha elevado a 182 en 2017, de los cuales un 28% corresponden a Ayuntamientos y el 61% al ámbito de la Administración General de la CAE y las diputaciones forales. Las instituciones continúan formándose y desarrollando grupos de trabajo para aplicar el enfoque de género en la elaboración de sus presupuestos, pero nuevamente su incidencia resulta muy limitada salvo en los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones forales, junto con Emakunde.

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

Las instituciones europeas sitúan la realización de evaluaciones previas de impacto en la elaboración de la normativa como una de las principales palancas para la transversalización del género de la que disponen las administraciones públicas para incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la gobernanza. Ya la Ley 4/2005, en su artículo 19, reconocía esta importancia, estableciendo para las administraciones públicas la obligatoriedad de evaluar el impacto potencial de todas las normas en términos de igualdad, antes de acometer su elaboración.

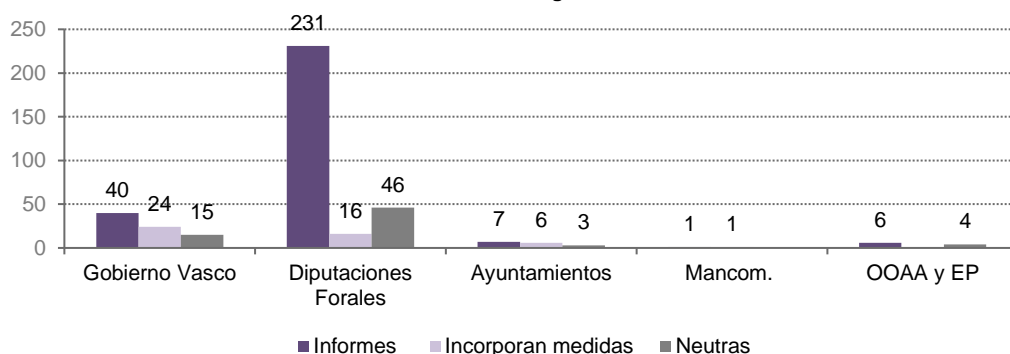
La finalidad de estas evaluaciones es prever el impacto en términos de igualdad de mujeres y hombres de todas las actividades proyectadas en las normas que elaboran las administraciones públicas, con objeto de introducir medidas correctoras en caso de prever impactos negativos antes de que entren en vigor.

Diputaciones forales (con 231 informes de impacto de género) y departamentos de Gobierno Vasco (con 40) son las instituciones que han sistematizado estas evaluaciones previas. En los otros ámbitos de las administraciones públicas los avances son lentos (7 evaluaciones realizadas por ayuntamientos y 6 por organismos autónomos y entes públicos).

Las evaluaciones previas han calificado las normas que han valorado como neutras respecto al género en el 22% de los casos, y han provocado la incorporación de medidas correctoras en el 18% de las normas evaluadas. Estas acciones correctoras se han centrado en la incorporación de la perspectiva de género (14 casos), en la promoción de la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres (10 casos) o en la incorporación de medidas de acción positiva (9 casos). La inclusión de medidas prohibitivas y sancionadoras en las normas valoradas ha afectado a 5 de los 285 informes de impacto realizados.

El Gobierno Vasco y las 3 diputaciones forales han aprobado directrices u otro tipo de instrucciones con el fin de regular la realización de las evaluaciones previas de impacto, al igual que 2 ayuntamientos. Otros 8 ayuntamientos están en proceso de elaboración de estas directrices.

Gráfico 8: Nº informes de impacto, nº que generan incorporación de medidas de igualdad y nº que consideran la neutralidad de la norma, según Instituciones. 2017

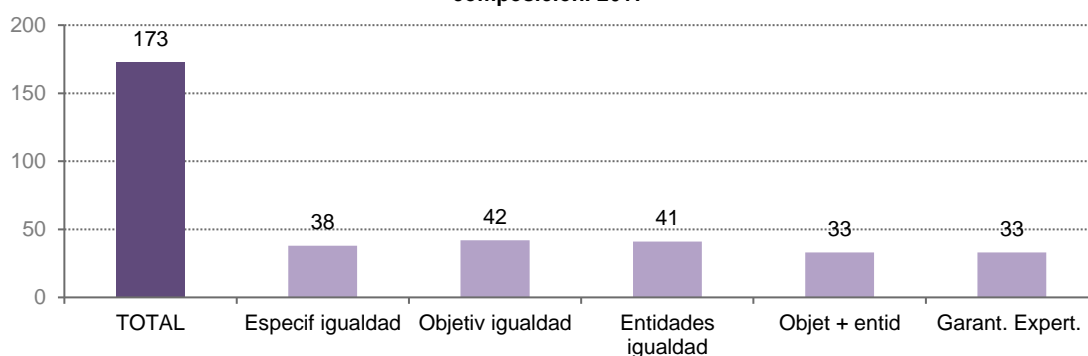


2.1.5. La participación en las políticas de igualdad

La participación ciudadana ejercida de forma estructural⁷ en las políticas de igualdad desarrolladas por las instituciones de la CAE se produce desde dos vertientes: por un lado, mediante consejos y órganos específicos de igualdad, a través de los cuales entidades o personas que trabajan en el ámbito de la igualdad participan en la definición y seguimiento de estas políticas. Por otra parte, mediante la participación de entidades de la sociedad civil o personas expertas, o bien a través de la inclusión de funciones y objetivos de igualdad, en órganos de participación que no son específicos de igualdad.

En 2017, de los 173 órganos y consejos de participación ciudadana informados por las instituciones de la CAE, se ha identificado que 38 abordan de forma exclusiva la igualdad de mujeres y hombres. Las diputaciones forales y Emakunde, así como 2 departamentos del Gobierno Vasco, cuentan con consejos específicos de igualdad, que existen también en 28 de los municipios participantes en el seguimiento. La inclusión de una perspectiva de igualdad en consejos de participación no específicos es ligeramente más común, por lo que algo menos de la mitad (46%) del total de los consejos y órganos de participación identificados tendrían incorporada cierta perspectiva o serían específicos de igualdad.

Gráfico 9: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2017



2.1.6. La formación en igualdad en las administraciones públicas

Las administraciones públicas de la CAE son requeridas por la Ley 4/2005, en su artículo 17, a formar a todo su personal en materia de igualdad. El objetivo de esta formación es lograr que todas las personas, técnicas y con responsabilidad política, cuenten al menos con conocimientos básicos respecto a las principales áreas de desigualdad de mujeres y hombres, de modo que puedan impulsar la igualdad en toda su actividad.

⁷ Además de la ya referida participación en la elaboración de los planes de igualdad, que se circunscribe especialmente al ámbito municipal.

En 2017 se han identificado 5.738 personas formadas en igualdad, tanto a través de la formación interna promovida por las diferentes instituciones como mediante la formación gestionada por el IVAP o, incluso, en otros tipos de formaciones en los que ha participado personal de las administraciones públicas.

Esta formación identificada supone casi el 7% del total (en términos de personas participantes), y si en la formación específica de igualdad las mujeres son mayoría (en torno a 2 de cada 3 participantes identificados en 2017), en el conjunto de la formación esta proporción se invierte y son los hombres quienes presentan una participación superior.

Gráfico 10: Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2017

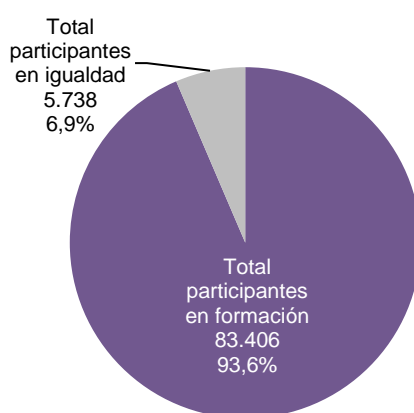
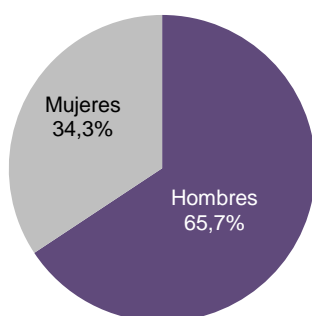
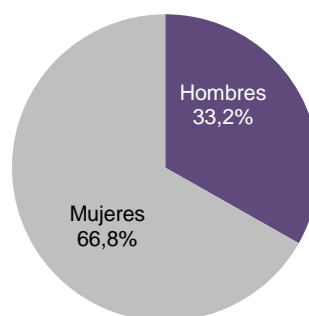


Gráfico 11: Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2017

Formación general

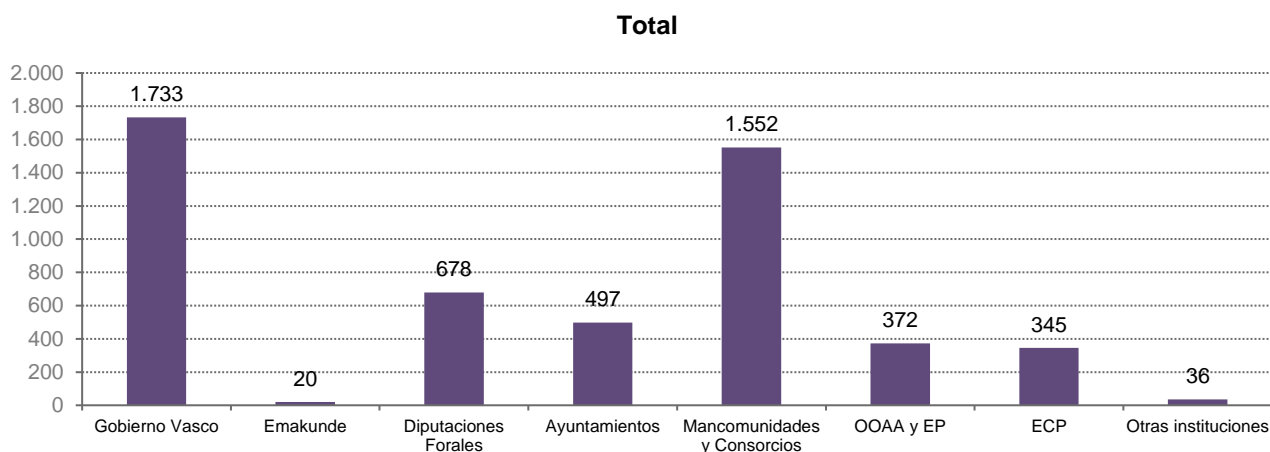


Formación en igualdad



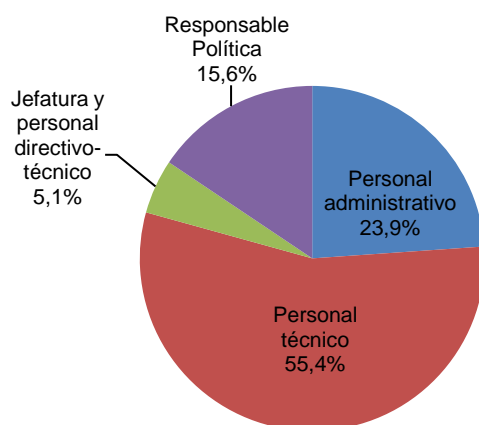
Son las y los trabajadores del Gobierno Vasco quienes han seguido en mayor medida acciones formativas en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres en 2017, presentando también las mancomunidades y consorcios un número elevado de participantes.

Gráfico 12: Personal formado en igualdad según Instituciones. 2017



El personal técnico conforma la categoría profesional predominante en la participación en formación en igualdad⁸, y supone más de la mitad del total, mientras que las personas adscritas a la categoría de personal administrativo constituyen casi el 24% del total de las y los participantes en formación en igualdad.

Gráfico 13: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2017



⁸ La información desglosada por niveles profesionales identifica a un tercio del personal total sobre el que se ha informado (1.831 personas).

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

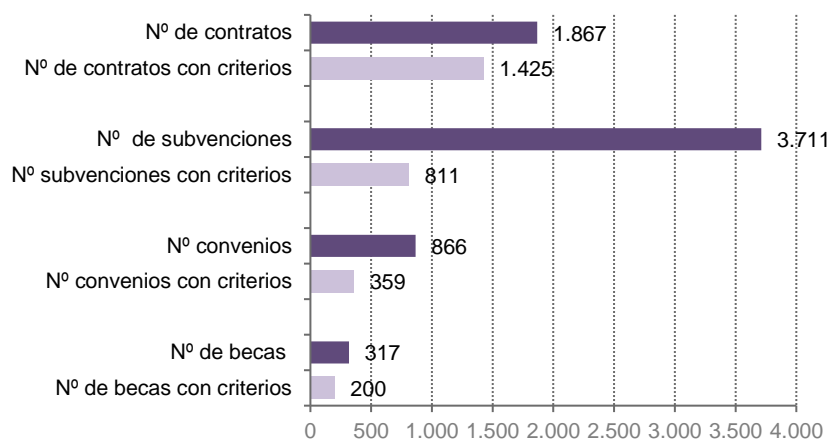
La incorporación de las cláusulas de igualdad en la contratación pública ha sido uno de los ámbitos en cuya formalización han trabajado los poderes públicos en la CAE en los últimos años. Requerida la integración de la perspectiva de género en los contratos de los poderes públicos por la Ley 4/2005, en su artículo 20, la obligación alcanza también a la entidad o persona adjudicataria de esa contratación, que debe aplicar medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

No todas las modalidades incluidas bajo el término común “contratación pública” han mostrado el mismo nivel de integración de estas cláusulas. En cuanto a los contratos propiamente dichos, la aplicación es claramente mayoritaria (76% de los contratos informados en 2017), y supera el 90% en los contratos adjudicados por las diputaciones forales y el 85% por los departamentos del Gobierno Vasco.

En los convenios y subvenciones y ayudas, el porcentaje que cuenta con criterios de igualdad es inferior, se sitúa en torno al 41% en los convenios y el 21% en las subvenciones (43% si se excluyen las otorgadas por las empresas de capital público, que conforman casi la mitad de las identificadas en 2017). La concesión de becas con criterios de igualdad se sitúa en una posición intermedia, con un 63% del total.

En 2017, tanto ayuntamientos (5) como empresas de capital público (4), se encuentran en proceso de aprobar instrucciones o acuerdos para incorporar cláusulas de igualdad en los contratos, y además 6 ayuntamientos incluyen en este proceso también las subvenciones. Ya han desarrollado estas instrucciones 22 instituciones, respecto de los contratos, y 14 en relación con las subvenciones.

Gráfico 14: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2017



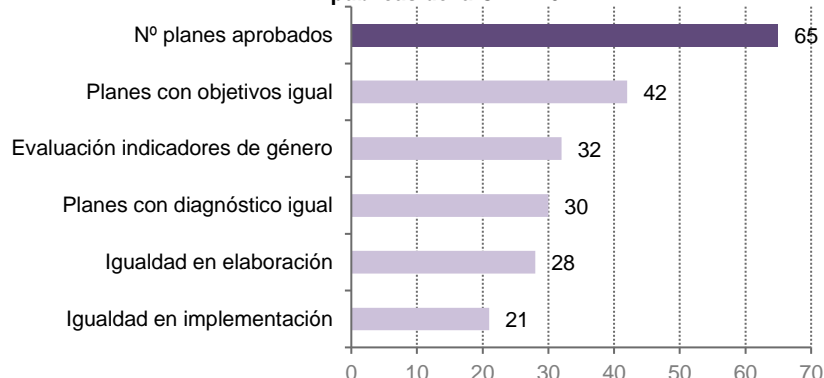
2.1.8. Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza

Planes sectoriales y transversales

La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones que desarrollan las instituciones es un mandato legal recogido en el ya citado artículo 3.4 de la Ley 4/2005. La participación del personal técnico de igualdad en la planificación y ejecución de las políticas públicas es una vía que facilita que esta integración se realice de forma sistemática y desde un enfoque sólido de igualdad.

En 2017 casi dos de cada tres planes sectoriales aprobados por las administraciones públicas contenían objetivos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres (42 de 65), y en la mitad de ellos se incluyeron indicadores de género en la planificación de su seguimiento y evaluación. La participación del personal técnico de igualdad en la elaboración de estos planes es algo inferior (28 casos), siendo más limitada su participación en la implementación de los planes. En el ámbito municipal la participación de las unidades de igualdad en la elaboración de los planes y programas sectoriales o transversales es proporcionalmente más elevada, aunque el número de planes informados es reducido.

Gráfico 15: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2017



Estructuras de coordinación

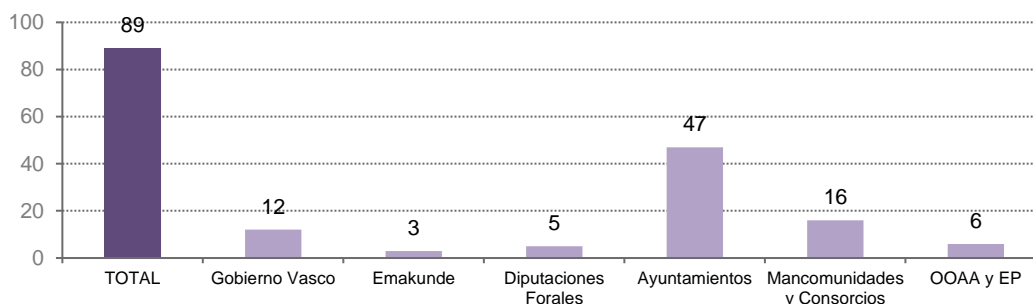
La participación del personal de igualdad en las estructuras de coordinación de las instituciones constituye una herramienta de gran valor para impulsar la incorporación de la igualdad de modo transversal en la actividad institucional. Esta participación puede realizarse tanto a través de estructuras específicas de igualdad como en estructuras de coordinación transversal o sectorial. La participación del personal técnico de igualdad en estructuras de coordinación generales o específicas de las instituciones (“interdepartamentales”) es la forma de coordinación más habitual, aunque también es frecuente la coordinación interinstitucional, en la que destaca la presencia de Emakunde (participación en 10 estructuras no específicas de igualdad).

Gráfico 16: Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones



Respecto a las estructuras relativas a la igualdad, destaca el ámbito de la coordinación interinstitucional, con estructuras muy significativas como la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que participan las administraciones autonómica, foral y local; la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual; Berdinsarea-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres y Berdinbidean (servicio para dinamizar, coordinar y apoyar técnicamente a los municipios de menor tamaño en materia de políticas para la igualdad). En 2017, más de la mitad de las 89 participaciones identificadas en este ámbito corresponden a los ayuntamientos.

Gráfico 17: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional de igualdad 2017



Estadísticas y estudios

La Ley 4/2005, en su artículo 16, requiere a las instituciones de la CAE que incorporen la perspectiva de género en las estadísticas y estudios que realizan, considerando este requisito como condición necesaria para garantizar la integración de la perspectiva de género en su actividad.

Sin embargo, de acuerdo con los resultados del seguimiento realizado, parece no resultar fácil a las instituciones públicas, y en particular a los municipios, incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en las estadísticas y estudios que elaboran, con la salvedad de Emakunde y, en menor medida, los departamentos del Gobierno Vasco. En el ámbito municipal, ni siquiera la inclusión de la variable sexo en los estudios y estadísticas, el nivel más básico y frecuente de incorporación de la perspectiva de género, alcanza una cobertura significativa.

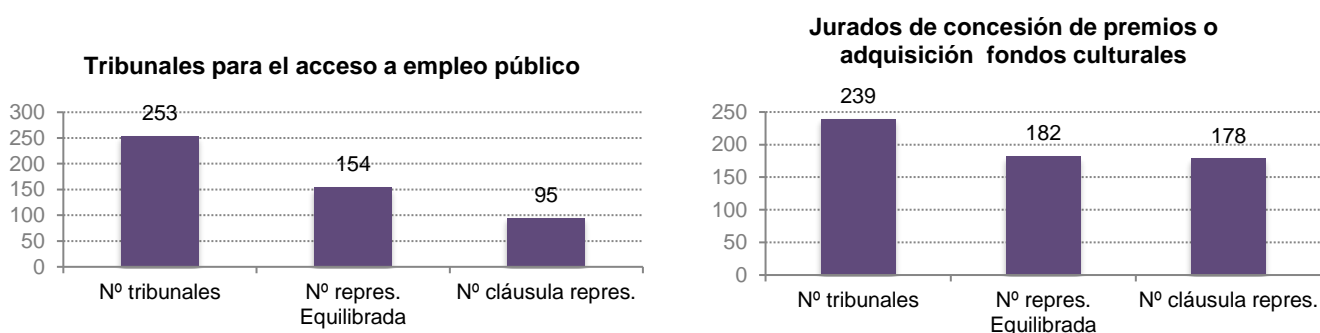
Las instituciones han informado que en 298 notas de prensa han desagregado los datos por sexo (Ayuntamientos y Gobierno Vasco principalmente), así como de la realización de 42 estudios específicos sobre la situación de las mujeres y los hombres en la CAE, estudios que en su mayor parte se han focalizado en determinados sectores o colectivos.

Representación equilibrada

Otro objetivo de las administraciones públicas es avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en ámbitos clave de decisión y visibilización, como los tribunales para el acceso, provisión y promoción en el empleo público. En 2017, el 61% de estos tribunales han cumplido el requisito exigido por el art. 20 de la Ley 4/2005, de acuerdo con las informaciones aportadas, si bien la mayoría de los incumplimientos se deben a una composición de tribunales de 3 personas que impiden este equilibrio. El equilibrio en la composición de jurados constituidos para la concesión de premios o adquisición de bienes culturales resulta también mayoritario (76%).

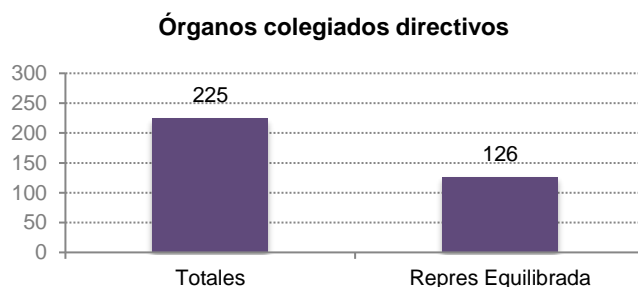
Con el objetivo de sistematizar esta representación equilibrada de mujeres y hombres las instituciones incorporan cláusulas para la composición de tribunales y jurados, si bien esta formalización es menos habitual, sobre todo en los tribunales de acceso al empleo público (37% del total).

Gráfico 18: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2017



Más de la mitad (56%) de los 225 órganos colegiados directivos identificados por las instituciones de la CAE en 2017 reflejan una composición equilibrada de mujeres y hombres. Ayuntamientos y departamentos de Gobierno Vasco son las entidades con un mayor número de órganos colegiados directivos identificados, siendo precisamente el ámbito municipal el que muestra un mayor equilibrio en la composición de sus órganos colegiados directivos.

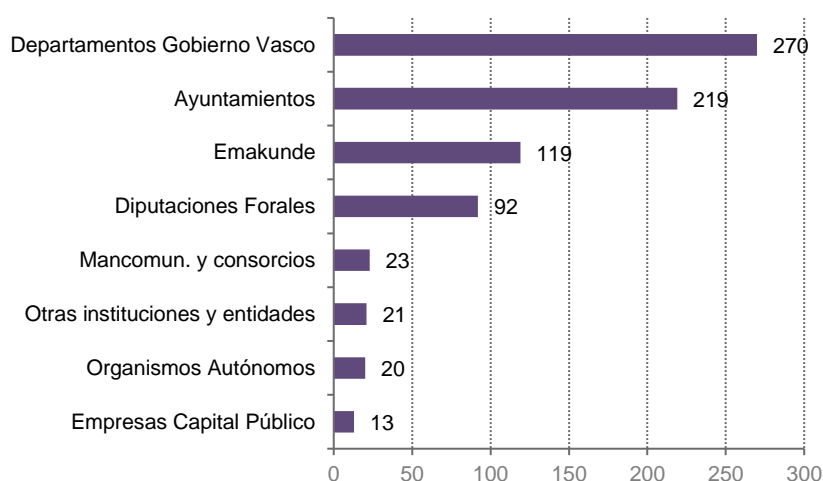
Gráfico 19: Representación equilibrada en órganos colegiados 2017



2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención

El número de acciones implementadas por las instituciones de la CAE en su política de impulso a la igualdad de mujeres y hombres ha ascendido a 777, de acuerdo con las informaciones proporcionadas en el proceso de seguimiento realizado. Los departamentos del Gobierno Vasco, con casi un 35% y los ayuntamientos, con el 28% son las instituciones con mayor número de actuaciones, seguidas por Emakunde y las diputaciones forales. También en 2017 casi 6 de cada 10 actuaciones desarrolladas mantienen la continuidad de intervenciones anteriores. La permanencia de las actuaciones es más habitual en las intervenciones de Emakunde o de las diputaciones forales, mientras que en los departamentos del Gobierno Vasco la estabilidad en las intervenciones y la incorporación de nuevas acciones se reparte de forma equilibrada. Entre las empresas de capital público, las nuevas intervenciones son predominantes.

Gráfico 20: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2017



Las acciones desarrolladas por las instituciones presentan notables diferencias en cuanto a su objetivo, tipología o alcance, diversidad que se analiza en los siguientes apartados.

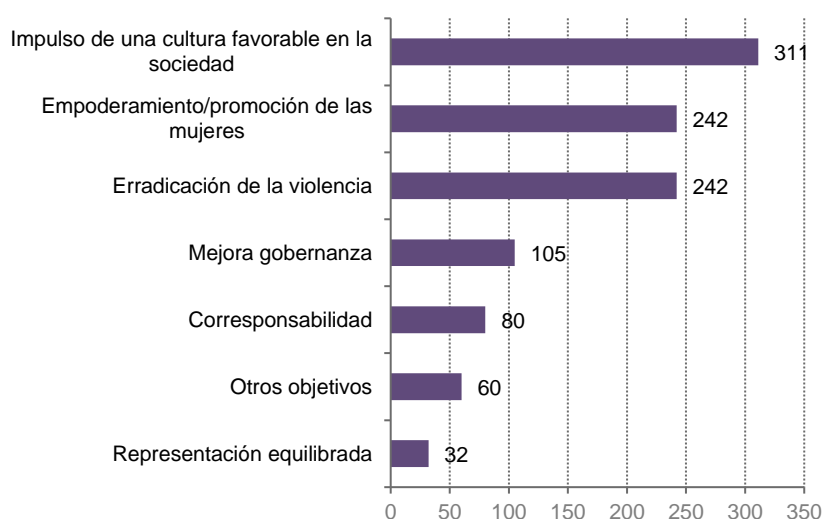
2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

En el seguimiento realizado se estructuran los posibles objetivos de las intervenciones atendiendo a los 3 Ejes que identifica el VI Plan: cambio de valores y empoderamiento de las mujeres, eje al que se adscriben tres objetivos -impulso de una cultura favorable a la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad; empoderamiento y promoción de las mujeres y representación equilibrada de mujeres en hombres en ámbitos de decisión e influencia-, la búsqueda de una sociedad corresponsable en la que el cuidado de las personas se aborda desde una perspectiva integral que incluye a mujeres, hombres, empresas y administraciones públicas, eje al que se asigna como objetivo la corresponsabilidad; y la eliminación de la violencia contra las mujeres, que conforma el tercer eje del Plan y en el que se ha identificado como objetivo la erradicación de la violencia.

También se incluyen en el seguimiento intervenciones dirigidas a mejorar la Gobernanza de las instituciones, que conceptualmente corresponden a la primera parte del Plan, con el fin de que las administraciones faciliten información sobre acciones de especial importancia.

Los objetivos no son excluyentes, y aunque se procura adscribir las actuaciones a un único objetivo principal, es relativamente frecuente que las acciones se dirijan a más de un objetivo. En cualquier caso, la *promoción del cambio de valores en la sociedad*, considerada generalmente como la base sobre la que sustentan otras intervenciones, concita también en 2017 el mayor número de intervenciones de las administraciones públicas (311). Ayuntamientos y departamentos del Gobierno Vasco realizan un mayor número de acciones dirigidas a este objetivo (99 y 84, respectivamente), aunque es también el objetivo más habitual de las acciones desarrolladas por las diputaciones forales o Emakunde. Acciones de formación y sensibilización, jornadas, e investigaciones, entre otras actuaciones, se encuadran en este objetivo.

Gráfico 21: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2017



La *erradicación de la violencia contra las mujeres* se sitúa en segundo lugar en cuanto a número de intervenciones, compartiendo la misma cifra de actuaciones que el *empoderamiento y promoción de las mujeres* (242 en ambos casos). La lucha contra la violencia genera un mayor número de acciones en Ayuntamientos (93) y departamentos de Gobierno Vasco (69) y Emakunde (42), mientras que las acciones dirigidas a empoderar y promover a las mujeres ocupan la segunda posición en diputaciones forales (33), si bien son los Ayuntamientos las instituciones con un mayor número de intervenciones en este campo (89).

En la *erradicación de la violencia* se desarrollan algunas acciones de importante calado, con servicios de notable alcance (jurídicos, psicosociales, alojamiento...) que se combinan con otras acciones de información/sensibilización, muchas de ellas en torno al 25 de noviembre, mientras que en el *empoderamiento/promoción de las mujeres* las actuaciones son muy diversas, y abordan desde el ámbito deportivo al laboral o cultural, hasta acciones de visibilización (importancia de las mujeres en diferentes entornos), dirigidas tanto a jóvenes y menores como a personas mayores.

Una de cada 10 acciones busca fomentar una *sociedad corresponsable*, impulsando un mayor equilibrio de mujeres y hombres en sus roles productivos y reproductivos desde el ámbito personal, laboral y público. Entre estas intervenciones se encuentran talleres y sesiones de sensibilización, para mujeres y para hombres, servicios de cuidados a menores o mayores, etc.

El fomento de una *representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión e influencia* es el objetivo menos frecuente de las intervenciones informadas (32 acciones), e incluye acciones dirigidas a valorar positivamente la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en las solicitudes de ayudas y subvenciones, la promoción de las redes de influencia de las mujeres, etc.

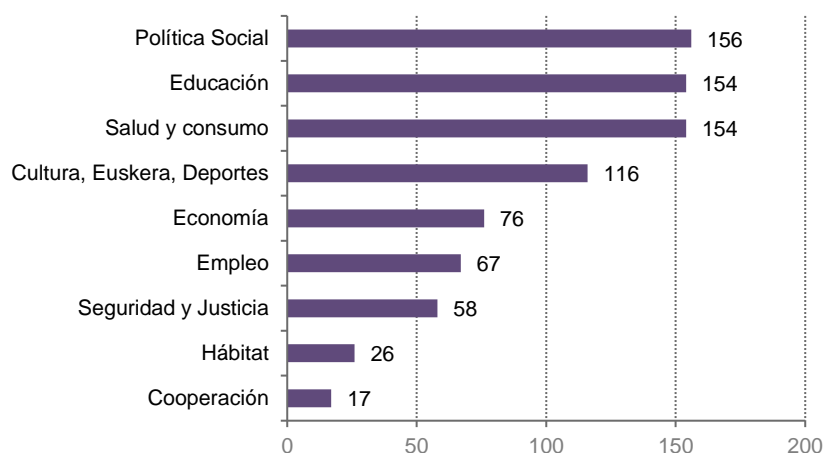
Algunas instituciones especifican también “otros objetivos” de las actuaciones que desarrollan, relacionadas con cuestiones específicas (salud, urbanismo...), con la diversidad afectivo-sexual, etc.

2.2.2. Temática de las acciones de igualdad

En cuanto a la temática en la que se encuadran estas acciones de promoción de la igualdad, tres ámbitos destacan sobre el resto en cuanto al número de actuaciones que concentran: *política social, educación y salud y consumo*, con una cuarta, *cultura, euskera y deportes* que ocupa una posición intermedia entre este grupo y los ámbitos que concitan menos de 100 acciones.

Los ayuntamientos presentan más acciones distribuidas de forma similar en los tres primeros ámbitos ya señalados, mientras que entre las diputaciones forales destaca el número de acciones encuadradas en la *política social*, que es también la temática más frecuente entre las acciones de Emakunde, junto con *empleo*. Entre los departamentos del Gobierno Vasco son más numerosas las intervenciones dirigidas al ámbito de la *salud y consumo*.

Gráfico 22: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2017



2.2.3. Tipo de intervención

Las acciones que realizan las administraciones públicas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres son de diferente naturaleza, y en este seguimiento se han clasificado en intervenciones regulativas (inclusiones de criterios de igualdad en convocatorias, aprobación de protocolos...) y económicas (subvenciones y ayudas para que otros ámbitos institucionales, el tercer sector o la ciudadanía desarrollen intervenciones específicas), acciones de formación dirigidas a la ciudadanía y a los servicios públicos, intervenciones dirigidas a sensibilizar a la ciudadanía y a obtener y difundir información y conocimiento sobre las causas de la desigualdad de mujeres y hombres y su evolución... También se identifican de forma específica las acciones dirigidas a crear y gestionar servicios o equipamientos.

En correspondencia con la concentración de acciones dirigidas a impulsar una cultura favorable a la igualdad de mujeres y hombres, son las intervenciones dirigidas a la *sensibilización, difusión y comunicación* de las situaciones de desigualdad las que aglutinan a un mayor número de intervenciones: algo más de 4 de cada 10 acciones se encuadran en esta tipología de intervenciones. Esta tipología de actuación se sitúa a distancia del resto y es la más frecuente en todos los ámbitos de las administraciones públicas.

La *coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos*, segunda en número de acciones, suele acompañar frecuentemente otras tipologías de intervención, que se desarrollan desde una perspectiva de integración institucional que es particularmente frecuente en las intervenciones de *información, conocimiento y análisis*, que concentran asimismo un número elevado de acciones (23%).

Las ayudas de carácter *económico*, también habituales en las acciones informadas en 2017, se dirigen a tanto diferentes administraciones públicas (desarrollo de planes de igualdad, contratación de personal técnico, acciones específicas de ámbito municipal o supramunicipal...), como a la ciudadanía estructurada (en particular asociaciones de mujeres y/o asociaciones que entre sus objetivos se encuentra la promoción y el impulso de la igualdad), y son la segunda tipología más habitual en las acciones de las diputaciones forales (aunque en números absolutos tanto ayuntamientos como departamentos del Gobierno Vasco presentan una concentración superior).

En torno a 100 de las actuaciones desarrolladas por las instituciones públicas corresponden a *acciones formativas* tanto dirigidas a la ciudadanía (119) como a profesionales de los servicios públicos (97), en el primer caso destaca el número de acciones de los ayuntamientos (61) y en el segundo los departamentos del Gobierno Vasco (41).

Bajo el concepto *creación y gestión de servicios o equipamientos* se encuentra el desarrollo de programas de atención a mujeres en diferentes situaciones, en particular víctimas de violencia contra las mujeres, así como la gestión de redes y estructuras de igualdad, entre otras intervenciones, y por su propia naturaleza (suelen suponer la disposición de recursos de forma estable en el tiempo) presenta un menor número de acciones, aunque su impacto sea significativo.

Gráfico 23: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2017



Las instituciones proporcionan información más detallada sobre el alcance y características de algunas de estas intervenciones, información que se presenta sintetizada en los siguientes epígrafes.

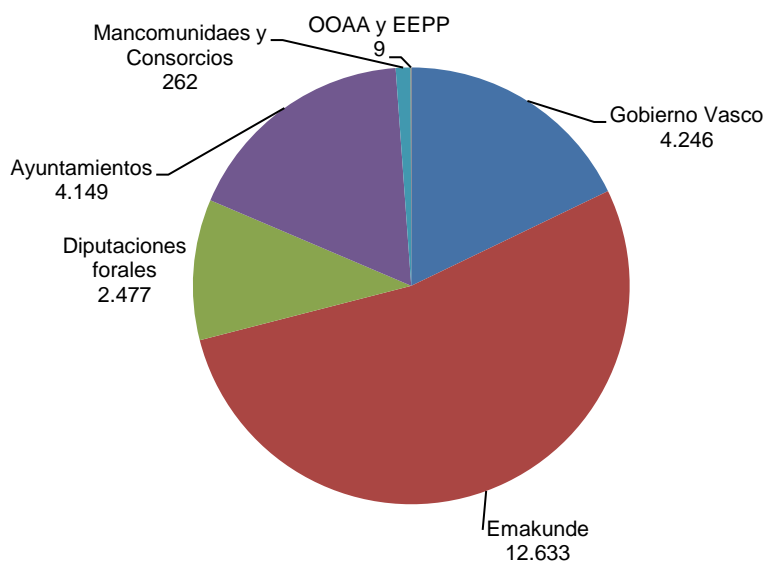
2.2.3.1.- Formación

En relación con la formación en igualdad impartida mediante las acciones promovidas por las instituciones de la CAE en 2017 se diferencian las que se han focalizado en la ciudadanía en general y las que se han centrado en las y los profesionales de los servicios públicos.

Respecto a las acciones de formación en igualdad dirigidas a la ciudadanía, en 2017 han participado más de 23.700 personas⁹ (13.012 mujeres y 8.993 hombres), más de la mitad de esta participación corresponde a acciones formativas desarrolladas por Emakunde, destacando también la formación promovida por los departamentos del Gobierno Vasco y los ayuntamientos, con más de 4.000 participantes en la formación promovida en cada ámbito institucional.

⁹ Más de 1.700 participaciones en acciones formativas no tienen desglosado el sexo de las personas participantes, por lo que los totales no coinciden.

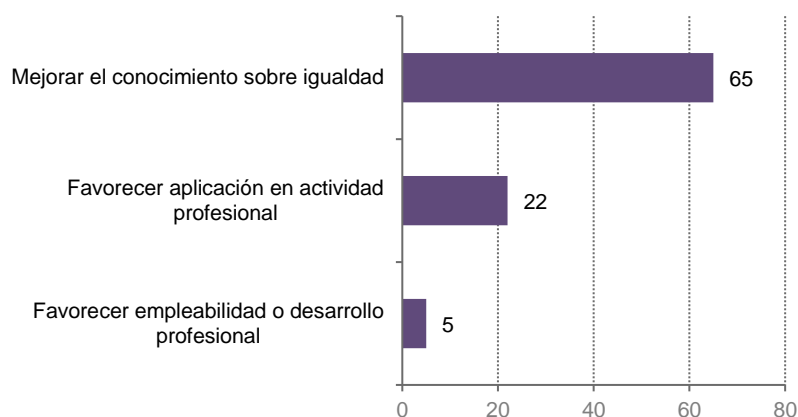
Gráfico 24: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2017



En cuanto a los objetivos de estas acciones formativas, cabe señalar que la mayoría de las mismas buscaban mejorar el conocimiento sobre las desigualdades de mujeres y hombres. Esta tipología de acciones formativas es particularmente frecuente en la formación promovida en el ámbito municipal. Lograr la aplicación de estos conocimientos en las actividades profesionales de las personas que participan en la formación ha sido el objetivo del 24% de las acciones informadas por las instituciones, y en este caso su distribución es bastante homogénea en los diferentes ámbitos de las administraciones públicas, incluyendo Emakunde. Por último, lograr mejorar la empleabilidad de quienes participan en la formación es un objetivo claramente minoritario en este tipo de acciones (5 acciones formativas, con algo más de 600 personas participantes, han identificado este objetivo).

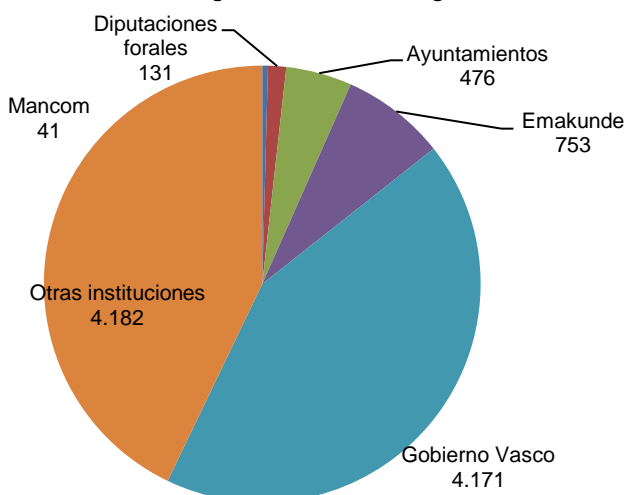
En esta línea, algo más del 15% de las acciones formativas incluían certificado o acreditación de haber realizado la formación.

Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2017



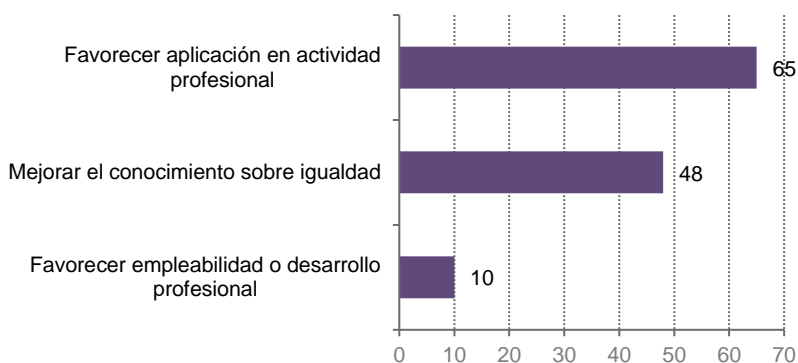
Respecto a la formación en igualdad promovida en el entorno de los servicios públicos de las administraciones públicas (profesorado, personal sanitario...), en 2017 la formación ha llegado a 9.754 participantes, que incluían a 5.027 mujeres y 1.993 hombres¹⁰. Gobierno Vasco junto con la UPV-EHU (otras instituciones) han promovido 86% de esta participación. Emakunde (8%) y ayuntamientos (5%) han promovido también acciones formativas con una participación relevante de profesionales de los servicios públicos.

Gráfico 26: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2017



El principal objetivo de esta formación en igualdad es, claramente, que los conocimientos impartidos sean aplicados por las y los participantes en los Servicios Públicos en los que desarrollan su actividad: en dos de cada tres acciones impartidas su finalidad es la utilización de formación en la actividad laboral, y en 34 de estas formaciones las personas participantes han recibido un certificado o acreditación de haberla realizado.

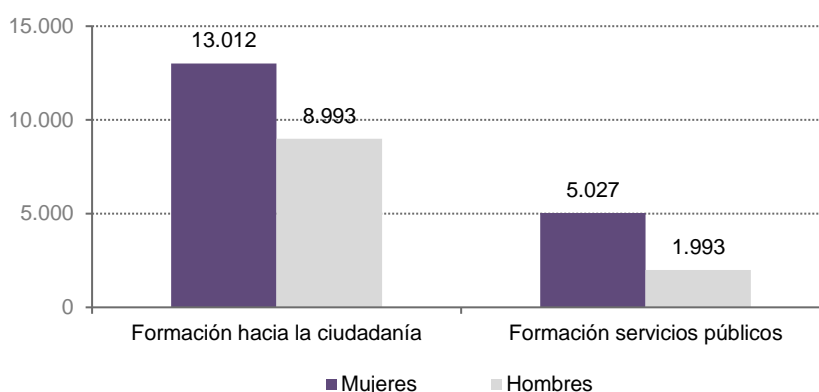
Gráfico 27: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2017



¹⁰ Las instituciones no contaban con información desglosada por sexo referida a más de 2.700 participaciones.

Al analizar comparativamente la participación de mujeres y hombres en las dos tipologías de formación se observa que el peso relativo de las mujeres en la formación en igualdad es más elevado tanto cuando las acciones se dirigen a la ciudadanía como cuando afectan a los servicios públicos, pero si en el primer caso las mujeres constituyen el 59% de la participación, en el caso de la formación a los servicios públicos de las administraciones llegan a alcanzar el 72% del total¹¹ desglosado.

Gráfico 28: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2017



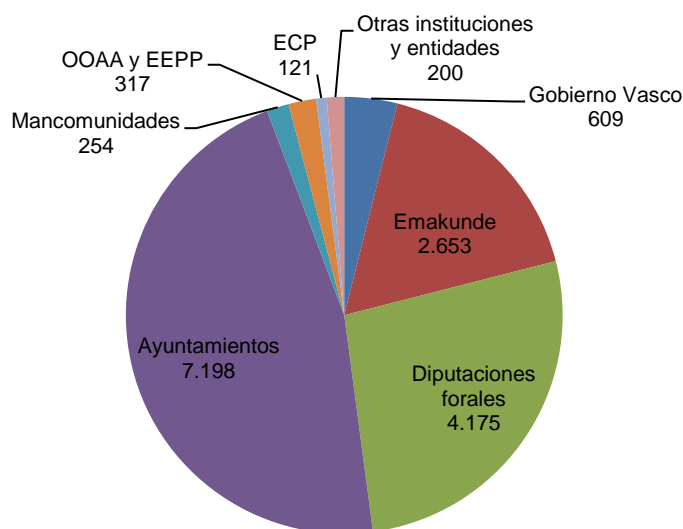
2.2.3.2.- Sensibilización

Las intervenciones dirigidas a sensibilizar, difundir y comunicar en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres promovidas por las instituciones de la CAE han movilizadas¹² a 15.527 personas en 2017. De estas personas, se ha identificado la participación de 8.761 mujeres y 4.579 hombres. Los ayuntamientos en primer lugar, con el 46% del total de participación identificada, junto con las diputaciones forales (27%) y Emakunde (17%), han desarrollado las actuaciones de sensibilización en las que han participado un número mayor de personas.

¹¹ No todas las acciones formativas identificadas han facilitado el desglose de mujeres y hombres, por lo que los datos totales y desagregados no son coincidentes.

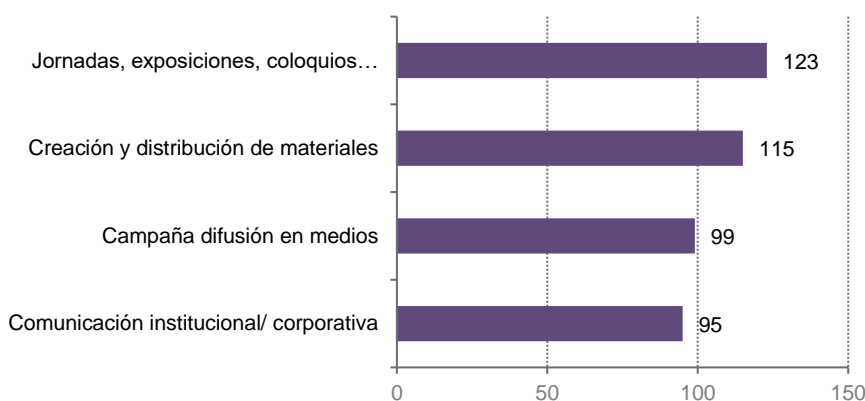
¹² Se han incluido solo aquellas actuaciones de sensibilización, difusión... que han requerido de acciones personalizadas y/o presenciales... ya que en algunos casos se puede considerar que su alcance potencial es prácticamente la totalidad de la población a la que se han dirigido, y así lo ha señalado alguna diputación foral.

Gráfico 29: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2017



Tres de cada cuatro de estas intervenciones se han desarrollado bajo la fórmula de *jornadas, exposiciones y coloquios*, si bien es habitual que las acciones combinen diferentes herramientas, incluyendo campañas de difusión en medios o la creación y distribución de materiales en las propias jornadas y/o fuera de ellas.

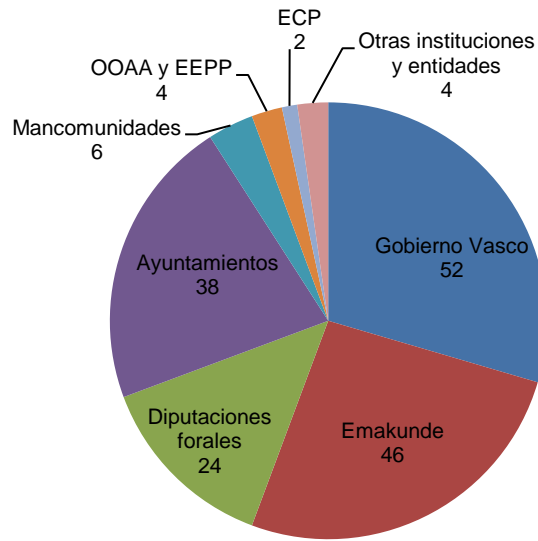
Gráfico 30: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2017



2.2.3.3.- Información, conocimiento y análisis

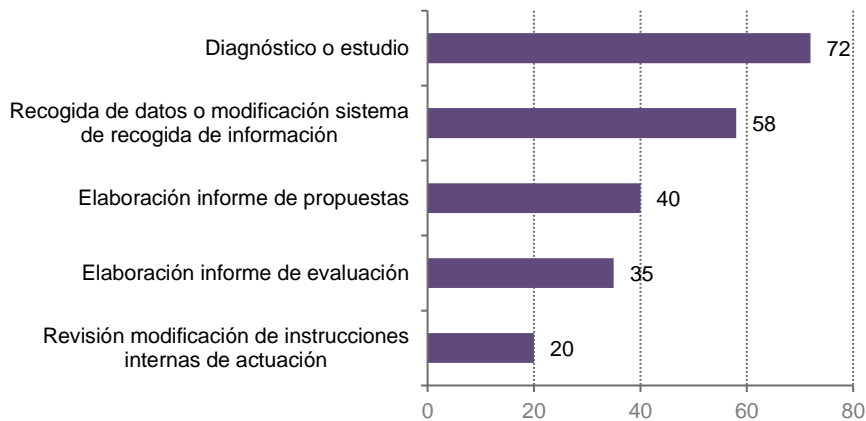
El diseño de las políticas de igualdad debe realizarse sobre una base sólida de conocimiento, que debe actualizarse de forma continua dada la rapidez con la que evolucionan los diferentes factores que influyen en las desigualdades. De las acciones dirigidas a recabar información y analizar la evolución de las situaciones de desigualdad en la CAE, el Gobierno Vasco, en primer lugar, con los ayuntamientos y Emakunde han promovido el 77% del total.

Gráfico 31: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2017



Los contenidos básicos de estas actuaciones se dirigen principalmente a la realización de *diagnósticos o estudios*, y en casi la mitad de estos casos, incluyen también la *recogida de datos o modificación del sistema de recogida de información*. Con cierta frecuencia (1 de cada 3 casos), los *estudios y diagnósticos* incluyen la elaboración de propuestas de intervención en materia de igualdad. La *revisión o modificación de instrucciones internas de actuación* ha sido el objeto del 12% de las acciones informadas.

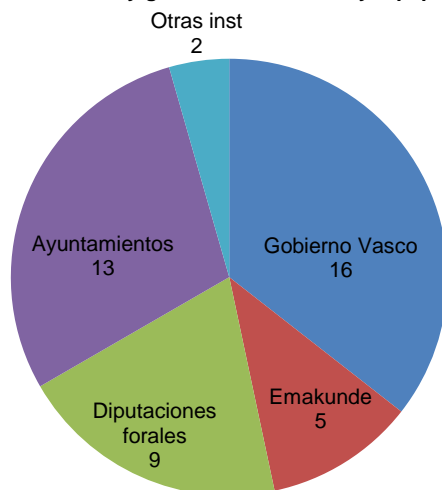
Gráfico 32: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2017



2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos

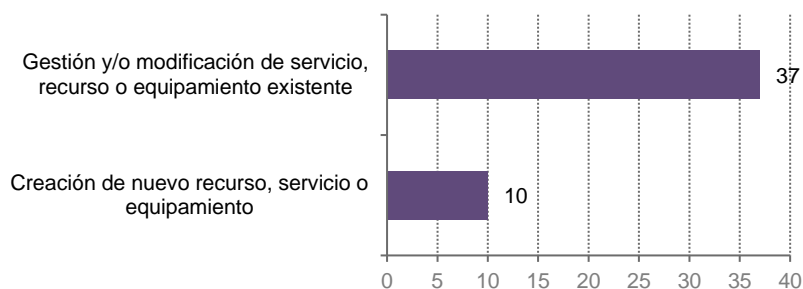
Las actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos son más frecuentes en el Gobierno Vasco y los Ayuntamientos. También las diputaciones forales y Emakunde cuentan con servicios y equipamientos dirigidos a impulsar la igualdad de mujeres y hombres.

Gráfico 33: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2017



Se han identificado casi 50 recursos o equipamientos relacionados con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, de los que la mayoría constituyen recursos ya existentes antes del ejercicio 2017. Corresponden a las diputaciones forales y el Gobierno Vasco 6 de los 10 recursos nuevos identificados este año.

Gráfico 34: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2017

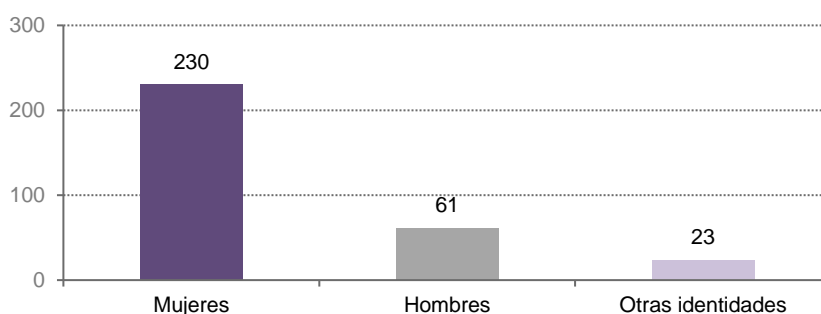


2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad

2.2.5.1.- Personas beneficiarias de las acciones

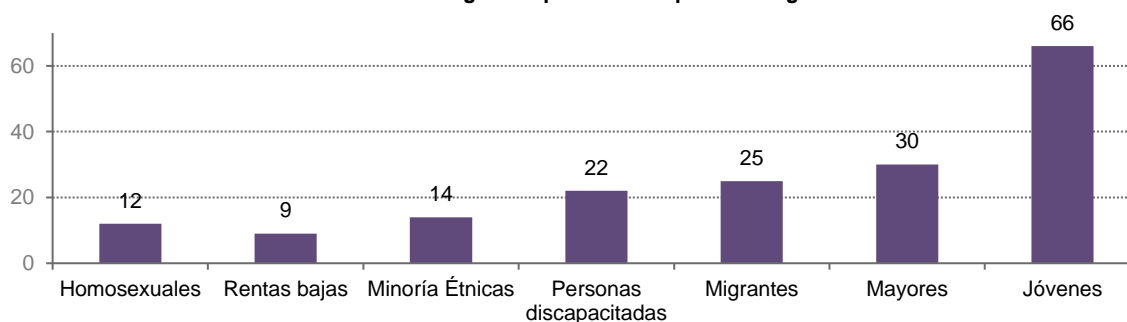
Las acciones desarrolladas por las instituciones de la CAE para impulsar la igualdad no se focalizan mayoritariamente en personas de un determinado sexo; cuando lo hacen, se dirigen prioritariamente a mujeres (casi el 30% del total) o a hombres (8%), desarrollando también algunas actuaciones dirigidas a personas que no se identifican inequívocamente con uno u otro sexo (3%), que en su mayoría incluyen también a otros colectivos¹³.

Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2017



Las acciones dirigidas a las personas jóvenes concentran actuaciones de las instituciones (66), en su mayoría promovidas por los ayuntamientos (34) y, a cierta distancia, por Emakunde (13), siendo ambos las instituciones con más acciones dirigidas también a las personas mayores (13 y 8 respectivamente). Las diputaciones forales presentan una mayor actividad centrada en las personas con discapacidad (9).

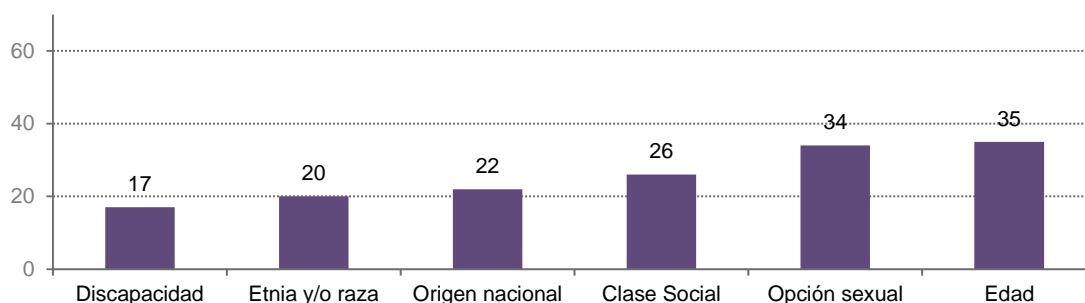
Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2017



¹³ Únicamente dos de las actuaciones identificadas se dirigen de forma exclusiva a personas con otras identidades.

Algunas de las intervenciones desarrolladas aúnan el objetivo básico de reducir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres con el abordaje de otras desigualdades relacionadas con las opciones sexuales, la etnia o raza, etc. Es Emakunde quien concentra un mayor número de intervenciones que incluyen también estas desigualdades. En el ámbito de la opción sexual, destacan también las acciones promovidas por los departamentos del Gobierno Vasco, mientras los ayuntamientos presentan más acciones dirigidas a combatir la discriminación por edad o clase social (en todos los casos, con un número de acciones próximo a 10).

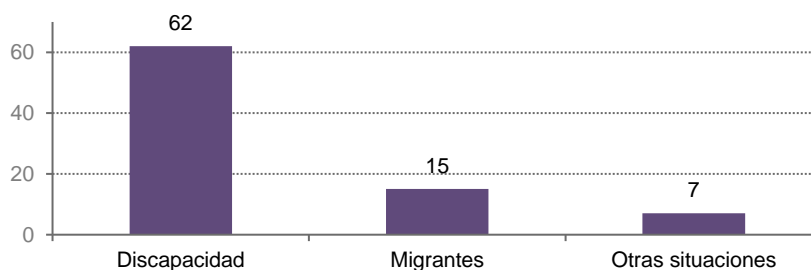
Gráfico 37: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2017



2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones

En el seguimiento realizado se consultaba si las instituciones desarrollaban alguna estrategia o medida que facilitara adaptar estas acciones a las diferentes situaciones de las personas a las que se dirigían: la adaptación a las personas con discapacidad ha sido la más frecuentemente identificada (aunque no llega al 10% del total de las intervenciones), realizándose esta adaptación sobre todo en las acciones promovidas por Emakunde y los ayuntamientos. Las diputaciones forales son las instituciones que han procurado en mayor medida una adaptación a las características y situaciones de la población migrante.

Gráfico 38: Nº de acciones con medidas de adaptación. 2015



2.2.7. Coste de las intervenciones

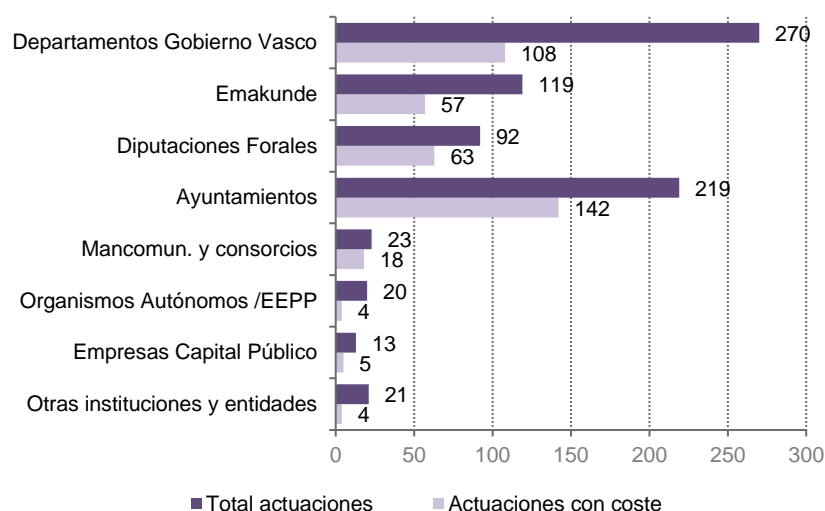
El presupuesto asignado y ejecutado por las instituciones en materia de igualdad ha sido ya analizado en el ámbito de la gobernanza, donde se ha ofrecido una primera visión global de la financiación de las políticas de igualdad. El seguimiento realizado facilita igualmente una visión focalizada del coste de las diferentes actuaciones informadas¹⁴, que de forma agregada ascienden a 18,5 millones de euros.

La atención a mujeres víctimas de violencia (y a sus hijas e hijos, en su caso), que conllevan servicios de asistencia jurídica y psicológica, prestaciones económicas, etc, así como otras acciones dirigidas a sensibilizar, formar o prevenir esta violencia ejercida contra las mujeres se aproxima a los 15 millones¹⁵ de euros en las actuaciones informadas por las instituciones en 2017.

La promoción de la conciliación corresponsable, la atención a las mujeres que residen en áreas rurales o se encuentran en situación de vulnerabilidad, así como la visibilización y empoderamiento de las mujeres en áreas prioritarias (investigación...) han supuesto también ámbitos de trabajo de las administraciones públicas con impacto presupuestario notable.

Debe señalarse que solo el 52% de las acciones informadas incluían el coste de las intervenciones: muchas de las acciones se desarrollan con personal propio y no tienen asignado el coste del personal que las implementa. Las diputaciones forales (además de las mancomunidades y consorcios, con un número de intervenciones muy inferior) son las instituciones que con mayor frecuencia informan del coste de las intervenciones.

Gráfico 39: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2017

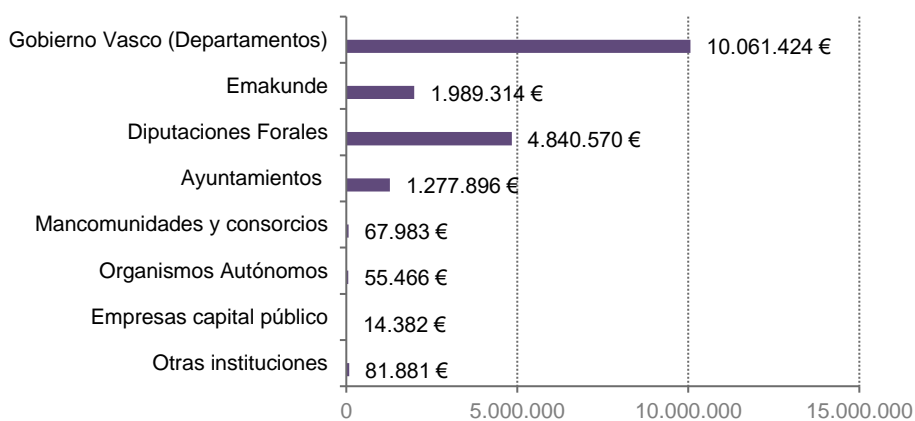


¹⁴ No todas las instituciones informan de todos los gastos ejecutados en intervenciones en materia de igualdad. En el coste de las acciones informadas, además de no incluirse el coste de personal de las unidades de igualdad, quedan igualmente sin información acciones que, por falta de tiempo o de información detallada, no se incluyen en los datos proporcionados por las instituciones.

¹⁵ Las intervenciones de los departamentos del Gobierno Vasco conforman más del 70% de este presupuesto destinado a la violencia contra las mujeres, destinando las diputaciones forales 2,6 millones a este objetivo.

Al analizar el coste de las acciones desarrolladas por los diferentes ámbitos de las administraciones se observa que las 108 acciones informadas por los departamentos del Gobierno ascienden a 10 millones de euros, y conforman el 55% del total informado. En segundo lugar se sitúan las diputaciones forales, con 4,8 millones de euros, ocupando el tercer lugar Emakunde, con cerca de 2 millones de euros. Los ayuntamientos han informado de 142 acciones con coste, que ascienden a un monto total de 1,3 millones de euros, mientras que el resto de las instituciones presentan acciones con costes limitados.

Gráfico 40: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2017



**PARTE II:
INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA
ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS
VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2017**

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 la estructura de la Memoria, e identificando su correspondencia con los 13 objetivos que define el VI Plan.

1.1.- Planificación en igualdad

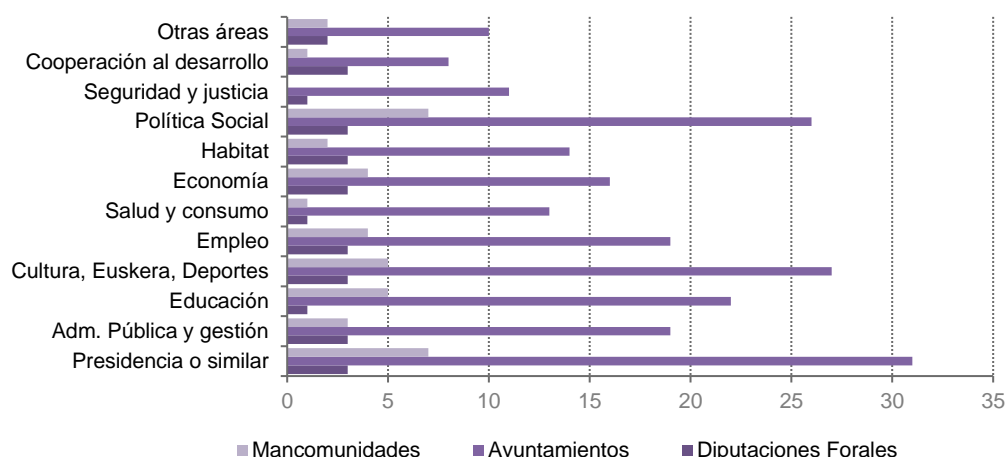
G1: Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad

a) Planes y programas para impulsar la igualdad

Tabla 2: Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2017

	Instituciones con Plan	Participación elaboración áreas (política y técnica)	Diagnóstico	Participación Implementación áreas	Participación ciudadana ¹⁶	Prevista evaluación
Gobierno Vasco ¹⁷	12	11	11			11
Emakunde	1	1	1			1
Diputaciones Forales	3	3	3		2	3
Ayuntamientos	39	36 1 p y 1t	35	Gráfico 41	34	34
Mancomunidades y Consorcios	8	5 1 p y 1 T	8		6	7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	4 3T	7			6
Empresas de Capital Público	12	5 5T	10		2	8
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU y Juntas Generales Bizkaia)	2	2	2		2	2
TOTAL	84	67 2P y 10T	77		46	72

Gráfico 41: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2017



(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.

¹⁶ En la participación ciudadana se pregunta sobre la participación de mujeres, de forma general y con actuaciones para recoger específicamente sus aportaciones.

¹⁷ Uno de los departamentos es de reciente creación y no ha contado en 2017 con un programa específico.

b) planes de igualdad internos

Tabla 3: Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2017

	Instituciones con Plan interno	En proceso
Gobierno Vasco ¹⁸	1	
Diputaciones Forales		2
Ayuntamientos	5	2
Mancomunidades y Consorcios	2	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1
Empresas de Capital Público	8	1
Otras instituciones y entidades	2	
TOTAL	20	6

Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2017

	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	3
Diputaciones Forales	1	3	3	3	3	1	2
Ayuntamientos	16	24	24	17	11	7	4
Mancomunidades Y Consorcios			3	1	1		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	8	5	2	1	4	2
Empresas de Capital Público	5	6	4	4	4	1	3
TOTAL	28	45	42	30	22	15	14

¹⁸ En 2017 entra en vigor el Plan de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

1.2.- Unidades administrativas y personal

G2: Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad

Tabla 5: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2017

	Nº instituciones	En creación
Gobierno Vasco	11	
Emakunde	1	
Diputaciones Forales	3	
Ayuntamientos	32	6
Mancomunidades y Consorcios	7	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	1
Empresas de Capital Público	2	2
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)	1	
TOTAL	64	10

Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad¹⁹. 2017

	Mujeres jornada completa	Hombres Jornada completa	Mujeres jornada parcial	Hombres JP	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Otros
Gobierno Vasco	13		1		14				
Emakunde	29	9			24	1	4	5	4
Diputaciones Forales	10	1	4	1	11	2	3		
Ayuntamientos	42	2	23	2	31	21	5	2	6
Mancomunidades y Consorcios	7		10		6	4	4		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	10	3	9	4	15	1	5	2	13
Empresas de Capital Público	1		14	6	3	2	2	1	5
Otras instituciones y entidades	2		6	4	3	2	2		5
TOTAL	114	15	67	17	107	33	25	10	34

Tabla 7: Personal según tipo de contrato. 2017

	Funcionario o fijo	Contrato temporal
Gobierno Vasco	11	
Emakunde	38	
Diputaciones Forales	10	3
Ayuntamientos	43	17
Mancomunidades y Consorcios	10	6
Organismos Autónomos y Entes Públicos	18	8
Empresas de Capital Público	19	
Otras instituciones y entidades	3	7
TOTAL	152	44

Tabla 8: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2017

	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	14	
Emakunde	16	
Diputaciones Forales	11	
Ayuntamientos	51	6
Mancomunidades y Consorcios	8	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	43
Empresas de Capital Público	2	8
Otras instituciones y entidades ²⁰	1	
TOTAL	107	59

¹⁹ Las instituciones no han desglosado en todos los casos la caracterización de todo el empleo que impulsa la igualdad.

²⁰ Al no especificarse la formación, se ha incluido como formación específica inferior a 150 horas

Tabla 9: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2017

	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	13	
Emakunde	38	
Diputaciones Forales	11	5
Ayuntamientos	34	24
Mancomunidades y Consorcios	6	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	6
Empresas de Capital Público	0	6
Otras instituciones y entidades	2	10
TOTAL	107	53

Tabla 10: Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2017

	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	217	36	407	81	7-13
Emakunde					5-5
Diputaciones Forales	21	5	32	53	1-6
Ayuntamientos	73	47	111	65	37-42
Mancomunidades y Consorcios	38	8	15	108	15-19
Organismos Autónomos y Entes Públicos	0	9	40	13	6-11
TOTAL	349	105	605	320	71-96

1.3.- Recursos económicos de las políticas de igualdad

G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos

Tabla 11: Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2017²¹

	General ejecutado	Específico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	7.107.935.649	5.665.761	16.572.482
Emakunde	5.504.700	5.810.000	5.504.700
Diputaciones Forales	3.300.594.123	3.541.616	3.491.020
Ayuntamientos	1.391.047.670	4.814.846	4.407.866
Mancomunidades y Consorcios	89.956.510	407.400	387.065
Organismos Autónomos y Entes Públicos	349.504.731	9.865.316	14.115.295
Empresas de Capital Público	236.291.074	49.860	42.479
Otras instituciones y entidades	14.908.615	161.246	190.246
TOTAL	12.495.743.072	30.316.045	44.711.153

Tabla 12: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2017

	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables	TOTAL
		personal	actuaciones			
Gobierno Vasco	9.752.819	495.851	31.645	3.609.340	5.607	13.895.262
Emakunde		2.232.500	3.264.900			5.497.400
Diputaciones Forales	1.988.139	616.202		179.747		2.784.088
Ayuntamientos	1.733.427	1.459.680	259.516	27.600	214.396	3.694.610
Mancomunidades y Consorcios	160.714	118.351	4.000			283.065
Organismos Autónomos y Entes Públicos	13.929.556	115.348	24.103	45.500	788	14.115.295
Empresas de Capital Público	24.357		3.122		15.000	42.479
TOTAL	27.589.012	5.037.932	3.587.286	3.862.187	235.791	40.312.199

Tabla 13: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2017

	Valoración previa incidencia presupuesto	Presup. Parciales con enfoque género	Formación	Grupos de trabajo	Con presupuesto específico de igualdad
Gobierno Vasco	9	30	9	4	8
Emakunde	1	1	1		1
Diputaciones Forales	3	81	2	2	3
Ayuntamientos	5	51	4	4	38
Mancomunidades y Consorcios	1	17	1	1	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1	4		3
Otras instituciones y entidades					2
Empresas de Capital Público	1	1	1	1	5
TOTAL	23	182	23	13	68

²¹ 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.

1.4.- Evaluaciones previas de impacto

G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa

Tabla 14: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2017

	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	265	40 ²²	15	24
Diputaciones Forales	11.345	231	46	16
Ayuntamientos	8.600	7	3	6
Mancomunidades y Consorcios	113	1		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	6		4
TOTAL	20.327	285	64	51

Tabla 15: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2017

	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutras impact	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	4	4	2	2	2	
Emakunde						
Diputaciones Forales	3	1	2	2	1	1
Ayuntamientos,	4	3	2	2	2	1
Mancomunidades y Consorcios	1		2			1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	2	1			
TOTAL instituciones	14	10	9	6	5	3

Tabla 16: Aprobación de directrices o acuerdos... para realización evaluaciones previas de impacto de género 2017

	Aprobación	En proceso
Gobierno Vasco + Emakunde (AG y OOAA)	1	
Diputaciones Forales	3	
Ayuntamientos	2	8
Mancomunidades y Consorcios	1	1
TOTAL	7	9

²² Emakunde ha realizado 36 informes en 2017 para verificar la realización de las evaluaciones previas de impacto de los departamentos del Gobierno Vasco.

1.5.- La participación en las políticas de igualdad

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

Tabla 17: Participación ciudadana e igualdad. 2017

	ORGANOS CONSULTA Y PARTICIPACIÓN		NO ESPECÍFICOS IGUALDAD			
	Totales (igualdad o no igualdad)	Específico igualdad	Con funciones y objetivos de la igualdad	Con entidades que trabajan en igualdad	Con participación de expertas en igualdad (no específicos)	Con representación equilibrada
Gobierno Vasco	64	2	4	3	3	14
Emakunde		1				
Diputaciones Forales	13	3	6	5	2	8
Ayuntamientos	91	28	29	31	25	14
Mancomunidades y Consorcios	1	4	3	1	1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4			1	2	1
TOTAL	173	38	42	41	33	37

1.6.- La formación en igualdad

G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas

Tabla 18: Formación interna promovida por las instituciones. 2017

	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales ²³
Gobierno Vasco	1.433	1.320	2.753
Emakunde	5	26	31
Diputaciones Forales	4.495	6.472	10.967
Ayuntamientos	421	462	3.278
Mancomunidades y Consorcios	106	1.769	1.875
Organismos Autónomos y Entes Públicos	18.055	2.713	21.228
Empresas de Capital Público	2.924	1.854	4.778
Otras instituciones y entidades	15	21	36
TOTAL	27.454	14.637	44.946

Tabla 19: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2017

	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales ²⁴
Gobierno Vasco	245	365	610
Emakunde	2	18	20
Diputaciones Forales	143	458	601
Ayuntamientos	119	257	375
Mancomunidades y Consorcios	106	1.406	1.512
Organismos Autónomos y Entes Públicos	214	142	356
Empresas de Capital Público	116	193	309
Otras instituciones y entidades	15	21	36
TOTAL	960	2.860	3.819

Tabla 20: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2017

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti
Gobierno Vasco	23	84	5	3	5	14	3	2
Emakunde	2	9	5	2	1		1	
Diputaciones Forales	189	200			47	88		
Ayuntamientos	19	71	11	30	2	64	3	15
Mancomunidades y Consorcios	4	54	5	93	1	17	4	25
Organismos Autónomos y Entes Públicos	12	40	17		3	18	7	2
Empresas de Capital Público	72	110	6	1	13	88	14	
TOTAL	314	568	49	129	72	289	32	44

²³ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

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

Tabla 21: Participación en formación de cualquier índole y específica, ni interna ni IVAP. 2017

	DE CUALQUIER ÍNDOLE			IGUALDAD		
	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip. totales	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip. totales
Gobierno Vasco	12.028	1.528	13.656	689	293	1.123
Emakunde	1	3				
Diputaciones Forales	1.617	2.427	4.044	8	69	77
Ayuntamientos	135	239	374	28	94	122
Mancomunidades y Consorcios	10	19	29	13	28	40
Organismos Autónomos y Entes Públicos	58	81	139	5	11	16
Empresas de Capital Público	15	21	36	55	76	36
TOTAL	16.639	5.876	22.842	813	592	1.545

Tabla 22: Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2017

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti
Gobierno Vasco	19	17		1	3	4		
Diputaciones Forales	2							
Ayuntamientos	2	12	2	12		1		3
Mancomunidades y Consorcios	1	10		81		1	1	15
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	9	1		1	3	1	
Empresas de Capital Público		59	2			42		
TOTAL	39	107	5	94	12	51	7	19

Tabla 23: Formación específica en igualdad promovida por el IVAP. 2017

	Participantes hombres	Participantes mujeres	Participantes Totales ²⁵
Gobierno Vasco y Organismos Forales	51	217	273
Diputaciones Forales			101
TOTAL	51	217	374

²⁵ Se desconoce la participación de mujeres y hombres en la mayoría de los cursos en los que participa personal de las Diputaciones Forales, así como en 5 participantes en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomo.

1.7.- Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas

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

Tabla 24: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2017

	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	403	354	138	8		39	195
Emakunde	8	5	5	4	3		
Diputaciones Forales	515	478	8	175	6	1	183
Ayuntamientos	223	105	5	60	5	6	42
Mancomunidades y Consorcios	34	19	8	20	5	5	13
Organismos Autónomos y Entes Públicos	270	201	23	2	156		42
Empresas de Capital Público	408	263	46	38		33	202
Otras instituciones y entidades	6	1					
TOTAL	1.867	1.426	233	307	175	84	677

Tabla 25: Criterios de igualdad en los convenios. 2017

	Nº de convenios	Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	139	32	1	2	18
Emakunde	4		4		
Diputaciones Forales	362	174	2	157	20
Ayuntamientos	229	127	17	124	1
Mancomunidades y Consorcios	13	7	4	6	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	54	9	9	9	
Empresas de Capital Público	65	10			9
TOTAL	866	359	37	298	49

Tabla 26: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2017

	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	235	108	4	41	45	27	61	27
Emakunde	20	20	20		5	4	5	5
Diputaciones Forales	260	128	9	4	60	2	15	12
Ayuntamientos	673	425	70	120	179	265	219	76
Mancomunidades y Consorcios	534							
Organismos Autónomos y Entes Públicos	156	130				125	125	
Empresas de Capital Público	1.893							
TOTAL	3.771	811	103	165	289	423	425	120

Tabla 27: Criterios de igualdad en las becas. 2017

	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	21	6
Emakunde	3	3
Diputaciones Forales	82	67
Ayuntamientos	147	85
Organismos Autónomos y Entes Públicos	44	39
Empresas de Capital Público	17	
Otras instituciones y entidades	3	
TOTAL	317	200

Tabla 28: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2017

	En los contratos		En las subvenciones	
	Han aprobado	En proceso	Han aprobado	En proceso
Gobierno Vasco + Emakunde (AG+OOAA)	1			
Diputaciones Forales	3		3	
Ayuntamientos	9	5	9	6
Mancomunidades y Consorcios	1		1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1			
Empresas de Capital Público	3	4		
Otras instituciones y entidades	1			
TOTAL	19	9	13	6

1.8.- Otros objetivos relevantes de la igualdad en el ámbito de la Gobernanza

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

Tabla 29: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2017

	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos/medidas igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa implement	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	32	12	17	8	4	11
Diputaciones Forales	12	5	8	3	2	7
Ayuntamientos	11	9	9	9	7	6
Mancomunidades y Consorcios	8	4	7	8	8	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2		1			
TOTAL	65	30	42	28	21	32

G3: Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 30: Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2017

	Interdepartamental	Intrdepartamental	Interinstitucional
Gobierno Vasco	1	4	1
Emakunde	5		10
Diputaciones Forales	2	1	1
Ayuntamientos	27	15	15
Mancomunidades y Consorcios	7	5	12
Organismos Autónomos y Entes Públicos		1	
TOTAL PARTICIPACIONES	42	26	39

Tabla 31: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2017 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco +Emakunde ²⁶	4	1	
Diputaciones Forales	7	4	4
Ayuntamientos	28	12	26
Mancomunidades y Consorcios	3	1	14
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6		
TOTAL²⁷	48	18	44

²⁶ La Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres está adscrita a Emakunde y en la misma participan todos los departamentos del Gobierno Vasco.

²⁷ 13 dependen del área de presidencia o alcaldía y 20 de igualdad. La composición habitual de estas estructuras es tanto personal técnico como técnico y político (13 en ambos casos), siendo solo 2 de carácter exclusivamente político..

Tabla 32: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2017 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco	6	5	6
Diputaciones Forales	33	2	21
Ayuntamientos	75	36	130
Mancomunidades y Consorcios	2	2	4
TOTAL²⁸	116	45	161

Tabla 33: Otras estructuras de coordinación y protocolos violencia 2017

	Coord en materias vinculadas	Protocolos violencia
Gobierno Vasco	7	2
Diputaciones Forales	2	2
Ayuntamientos	28	39
Mancomunidades y Consorcios	5	6
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	3
Empresas de Capital Público	2	8
Otras instituciones y entidades	2	1
TOTAL	47	61

Tabla 34: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en igualdad. 2017

	Participación
Gobierno Vasco	12
Emakunde ²⁹	3
Diputaciones Forales	5
Ayuntamientos	48
Mancomunidades y Consorcios	16
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6
TOTAL	90

G4. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 35: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2017

	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 ³⁰	11	1	8	3	6	5	4	6	1	7
Emakunde	1		1		1		1		1	
Diputaciones Forales	1		1			1		1		1
Ayuntamientos	5	2	2	5	1	4		4		2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2
TOTAL	21	4	14	10	10	11	7	13	4	12

²⁸ En las estructuras de los departamentos del Gobierno Vasco, tienden a participar tanto todas las áreas (2) como los organismos autónomos y entes públicos adscritos). También en alguna diputación foral, siendo muy infrecuente en el ámbito municipal.

²⁹ Emakunde lidera la estructura de coordinación interinstitucional de igualdad, que en 2017 ha mantenido 3 reuniones. Además, en estructuras de coordinación relacionadas destacan: la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional (violencia); Comisión asesora para un uso no sexista de la comunicación y la publicidad, Begira.

³⁰ Un departamento señala diversidad en las diferentes áreas respecto a la sistematización o no de la inclusión de la perspectiva de género. Se ha incluido como "puntual" para evitar duplicar los resultados.

Tabla 36: Notas de prensa y estudios. 2017

	Notas de prensa		Estudios	
	Sin desagregar	Desagregar Sexo	Conocimiento desigualdad	Situación sectorial y colectivo
Gobierno Vasco	2.454	87	2	12
Emakunde		4	6	1
Diputaciones Forales	1.224	31	3	9
Ayuntamientos	572	113	7	12
Mancomunidades y Consorcios	20	20		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	244	43		1
Empresas de Capital Público	6			1
Otras instituciones y entidades	10			
TOTAL	4.530	298	18	36

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

Tabla 37: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2017

	Total procesos selectivos	Procesos no vinculadas específicamente a la igualdad				
		Con contenidos temarios	Con cláusula de desempate	Bases elaboradas con perspectiva de género	Valoran méritos o formación	No valoran méritos o formación
Gobierno Vasco	687	16	267	41	20	216
Diputaciones Forales	75	28	43	27	1	15
Ayuntamientos	52	124	23	7	112	17
Mancomunidades y Consorcios	6	1			3	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	72	2	22	2	28	2
Empresas de Capital Público	48	1	17	16	1	5
TOTAL	940	172	372	93	165	256

Tabla 38: Procesos con plazas de igualdad. 2017

	Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	
	>150 h formación	Sin 150 h formación
Gobierno Vasco	2	
Diputaciones Forales		1
Ayuntamientos	3	1
Mancomunidades y Consorcios	4	2
TOTAL	9	4

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

Tabla 39: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2017

	Nº de tribunales para acceso al empleo público			Nº de jurados para concesión de premios		
	Totales	Con repres equilibrada	Con cláusula repres	Totales	Con repres equilibrada	Con cláusula repres
Gobierno Vasco	116	54	33	125	93	101
Emakunde				1		
Diputaciones Forales	47	45	52	68	52	47
Ayuntamientos	39	13	7	19	14	6
Mancomunidades y Consorcios	2			2		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	21	19	2	24	23	23
Empresas de Capital Público	28	6	1			
TOTAL	253	154	95	239	182	178

Tabla 40: Representación equilibrada órganos colegiados. 2017

	Nº de órganos colegiados directivos	
	Totales	Con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	71	31
Emakunde	1	
Diputaciones Forales	16	7
Ayuntamientos	79	53
Mancomunidades y Consorcio	11	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos	26	13
Empresas de Capital Público	20	9
Otras instituciones y entidades	1	5
TOTAL	225	126

2. INTERVENCIONES

En este apartado se detallan las características de las acciones promovidas por los poderes públicos de la CAE en 2017.

Tabla 41: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2017

	Total	% vertical
Departamentos del Gobierno Vasco	270	34,7
Emakunde	119	15,3
Diputaciones Forales	92	11,8
Ayuntamientos	219	28,2
Mancomunidades y Consorcios	23	3,0
Organismos Autónomos/Entes Públicos	20	2,6
Empresas de Capital Público	13	16,7
Otras instituciones y entidades ³¹	21	2,7
TOTAL	777	100,0

Tabla 42: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2017

	Continuidad del año anterior (de 2017)	
	Nº	% sobre total
Departamentos del Gobierno Vasco	136	50,4
Emakunde	95	79,8
Diputaciones Forales	63	68,5
Ayuntamientos	132	59,8
Mancomunidades y Consorcios	10	43,5
Organismos Autónomos/ Entes Públicos	13	65,0
Empresas de Capital Público	5	38,5
Otras instituciones y entidades	10	47,2
TOTAL	464	59,6

Tabla 43: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2017

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunt	Mancomi y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Erradicación de la violencia	69	42	26	93	6	3		3	242
Corresponsabilidad	22	14	13	25	2	1	2	1	80
Empoderamiento/promoción de las mujeres	55	29	33	89	17	9	3	7	242
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	84	56	36	99	10	4	9	13	311
Representación equilibrada	13	5	3	5	1	1		4	32
Mejora gobernanza	43	15	17	23	1	1		5	105

³¹ UPV/EHU y HAZI.

Tabla 44: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2017

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Educación	32	21	13	62	9	1	3	13	154
Cultura, Euskera, Deportes	16	18	16	59	4	1	2		116
Empleo	17	25	9	13	1		1	1	67
Economía	29	16	13	8	1	1	4	4	76
Salud y consumo	89	19	5	26	2	12	1		154
Hábitat	9	6	3	5	1	1		1	26
Política Social	40	30	26	55	4			1	156
Cooperación	1	2	3	7	2		1	1	17
Seguridad y Justicia	15	21	3	19				0	58

Tabla 45: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2017

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcio	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Intervención económica	44	29	34	45	1	1		1	155
Intervención regulativa	21	13	21	24	1		2	1	83
Formación ciudadanía	20	10	10	61	15	1		2	119
Formación profesionales SP	41	15	8	15	3	2		13	97
Sensibilización, difusión y comunicación	82	43	41	115	16	7	10	7	321
Información, conocimiento y análisis	52	46	24	38	6	4	2	4	176
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	16	5	9	13				2	43
Participación y consulta ciudadana	7	4	12	24	2				49
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	29	35	19	79	13	4		5	184

Tabla 46: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2017

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ³²
Gobierno Vasco	1.443	1.484	4.246
Emakunde	7.383	5.250	12.633
Diputaciones Forales	1.292	1.185	2.477
Ayuntamientos	2.657	1.040	4.149
Mancomunidades y Consorcios	230	32	262
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	2	9
TOTAL	13.012	8.993	23.776

³² Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 47: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2017

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	8	6	1	2
Emakunde	7	5		4
Diputaciones Forales	6	5	2	1
Ayuntamientos	34	6	2	8
Mancomunidades y Consorcios	9			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1			
TOTAL	65	22	5	15

Tabla 48: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2017

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ³³
Gobierno Vasco	1.420	470	4.171
Emakunde	266	43	753
Diputaciones Forales	93	38	131
Ayuntamientos	269	197	476
Mancomunidades y Consorcios	28	13	41
Otras instituciones y entidades	2.951	1.232	4.182
TOTAL	5.027	1.993	9.754

Tabla 49: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2017

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	20	24	3	19
Emakunde	2	13		4
Diputaciones Forales	4	4	1	
Ayuntamientos	10	13		3
Organismos Autónomos y Entes Públicos		2		
Mancomunidades y Consorcios	3	1		
Otras instituciones y entidades	9	8	6	8
TOTAL	48	65	10	34

Tabla 50: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2017

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales
Gobierno Vasco	422	187	609
Emakunde	1.107	401	2.653
Diputaciones Forales ³⁴	2.476	1.699	4.175
Ayuntamientos	4.276	2.080	7.198
Mancomunidades y Consorcios	215	39	254
Organismos Autónomos y Entes Públicos	161	156	317
Empresas de Capital Público	104	17	121
Otras instituciones y entidades			200
TOTAL	8.761	4.579	15.527

³³ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

³⁴ Una Diputación Foral ha incluido en una de sus acciones de sensibilización al conjunto de la población, que no se ha incorporado como participantes totales.

Tabla 51: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2017

	Jornadas, exposiciones, coloquios...	Creación y distribución de materiales	Campaña difusión en medios	Comunicación institucional/corporativa
Gobierno Vasco	14	23	14	22
Emakunde	20	22	10	15
Diputaciones Forales	15	10	12	10
Ayuntamientos	58	50	52	37
Mancomunidades y Consorcios	10	1	9	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	4	1	2
Empresas de Capital Público	2	1		3
Otras instituciones y entidades	3	4	1	4
TOTAL	123	115	99	95

Tabla 52: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2017

	Recogida de datos o modificación sistema recogida de información	Diagnóstico o estudio	Elaboración informe de propuestas	Revisión/modificación instrucciones internas de actuación	Elaboración informe de evaluación
Gobierno Vasco	9	14	5	2	12
Emakunde	14	23	9	3	8
Diputaciones Forales	9	11	3	4	2
Ayuntamientos	19	19	22	11	12
Mancomunidades y Consorcios	4	3	1		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1			
Empresas de Capital Público		1			
Otras instituciones y entidades	1				
TOTAL	58	72	40	20	35

Tabla 53: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2017

	Gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente ...	Creación de nuevo recurso, servicio o equipamiento	Se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidades de mujeres y hombres	El servicio cuenta con personal especializado en igualdad
Gobierno Vasco	14	3	3	6
Emakunde	5		3	5
Diputaciones Forales	8	3	3	5
Ayuntamientos	11	2	5	6
Otras instituciones y entidades	2	1		2
TOTAL	40	9	14	24

Tabla 54: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2017

	Ámbito mercantil	Ámbito personal o familiar	Ámbito civil	Administraciones	Otros ámbitos
Gobierno Vasco	18	24	31	111	55
Emakunde	17	7	42	46	7
Diputaciones Forales	8	11	19	37	6
Ayuntamientos	6	45	35	25	12
Mancomunidades y Consorcios		8	2		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3			8	9
Empresas de Capital Público	4				2
Otras instituciones y entidades	2		6	5	1
TOTAL	58	95	135	232	92

Tabla 55: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas con otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2017

	Mujeres	Hombres	Otras identidades
Gobierno Vasco	56	10	3
Emakunde	42	11	6
Diputaciones Forales	18		
Ayuntamientos	81	29	8
Mancomunidades y Consorcios	14	7	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	11		
Empresas de Capital Público	1	2	
Otras instituciones y entidades	7	2	2
TOTAL	230	61	23

Tabla 56: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2017

	Minorías étnicas	Migrantes	Pers. Con discap	Jóvenes	Mayores	Rentas Bajas	Pers Homosex	Otros
Gobierno Vasco	4	3	3	9	1	1	3	5
Emakunde	6	8	5	13	8	5	4	13
Diputaciones Forales	1	2	9	7	5	1	1	17
Ayuntamientos	3	9	4	34	13	2	3	12
Mancomunidades y Consorcios		3	1	3	3	0	1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos								10
Empresas de Capital Público								2
Otras instituciones y entidades								2
TOTAL	14	25	22	66	30	9	12	107

Tabla 57: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2017

	Edad	Clase social	Opción sexual	Discapacidad	Etnia o raza	Origen nacional
Gobierno Vasco	2		10	1	2	2
Emakunde	12	10	11	9	9	10
Diputaciones Forales	7	5	3	5	3	5
Ayuntamientos	8	9	6		5	3
Mancomunidades y Consorcios	6	2	4	2	1	2
TOTAL	35	26	34	17	20	22

Tabla 58: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2017

	Adecuación a personas con discapacidad	Adecuación a personas migrantes	Adecuación a otros colectivos
Gobierno Vasco	6	3	2
Emakunde	21	1	
Diputaciones Forales	8	7	2
Ayuntamientos	18	3	2
Mancomunidades y Consorcios	8		
Otras instituciones y entidades	1	1	1
TOTAL	62	15	7

Tabla 59: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2017

	Total	Porcentaje
Departamentos del Gobierno Vasco	10.061.424	54,7
Emakunde	1.989.314	10,8
Diputaciones Forales	4.840.570	26,3
Ayuntamientos	1.277.896	6,9
Mancomunidades y Consorcios	67.983	0,4
Organismos Autónomos/Entes Públicos	55.466	0,3
Empresas de Capital Público	14.382	0,1
Otras instituciones y entidades	81.881	0,4
TOTAL	18.388.916	100,0