



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

**EVALUACIÓN intermedia sobre la  
IMPLEMENTACIÓN de la LEY 4/2005, de 18 de  
febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

**EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer**

**Febrero 2009**

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

### **Investigadora Principal**

Dra. Ainara Arnosó Martínez

### **Coordinación**

Maribel Pizarro Pacheco  
Idoia Larrañaga Hernández  
Laura Gómez Hernández

Departamento de Psicología Social y  
Metodología de las Ciencias del Comportamiento  
Universidad Pública Vasca

## INDICE

	Págs.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>PARTE I: ASPECTOS METODOLÓGICOS</b>	
1. ASPECTOS EVALUADOS DE LA LEY DE IGUALDAD	4
2. METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA EVALUACIÓN	5
<b>PARTE II: RESULTADOS</b>	
<b>RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO I, CAPÍTULO II Y CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS</b>	
1. ORGANISMOS DE IGUALDAD (ENTIDADES, ÓRGANOS O UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE IGUALDAD)	10
1.1 Situación en la Administración Local	11
1.2 Situación en la Administración Foral	14
1.3 Situación en la Administración General	17
2. ÓRGANOS DE COORDINACIÓN:	20
- Coordinación Interinstitucional	20
- Coordinación Interdepartamental	21
<b>RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO II: MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LOS PODERES Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS</b>	
1. PLANIFICACIÓN	23
1.1. Administración General	23
1.2. Administración Foral y Local	24
2. ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	27

	<b>Págs.</b>
3. CAPACITACIÓN	30
3.1. Elaboración y ejecución de Planes de Formación	31
3.2 Procesos selectivos de acceso al empleo público	32
4. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	35
4.1. Normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género	36
4.2. Uso no sexista de todo tipo de lenguaje	37
4.3. Subvenciones y Contrataciones	42
- Subvenciones	44
- Contrataciones	50
4.4. Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público	53
4.5. Tribunales y jurados para la concesión de premios	57

**RESULTADOS ENCONTRADOS EN RELACIÓN A ALGUNOS ARTÍCULOS DEL TÍTULO III: MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

CAPÍTULO I, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA	61
1. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y COLEGIADOS DEL GOBIERNO VASCO, DIPUTACIONES Y AYUNTAMIENTOS	61
1.1 Altos cargos en el Gobierno Vasco, sus Organismos Autónomos y Entidades Públicas	62
1.2 Órganos Colegiados adscritos al Gobierno Vasco	65
1.3 Presencia de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Universidad del País Vasco	67
1.4 Altos cargos en las Diputaciones Forales y sus Entidades Públicas	68

	<b>Págs.</b>
1.5 Alcaldías	70
2. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES PROFESIONALES, EMPRESARIALES, DE ECONOMÍA SOCIAL, SINDICALES, POLITICAS, CULTURALES O DE OTRA ÍNDOLE	71
2.1 Presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las Organizaciones sindicales (2008)	72
2.2 Presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección De las Patronales Vascas (2008)	72
2.3 Presencia de mujeres y hombres en las Asociaciones Profesionales (2008)	73
2.4 Presencia de mujeres y hombres en las Cámaras de Comercio (2008)	73
2.5 Presencia de mujeres y hombres en Entidades Financieras (2008)	73
2.6 Presencia de mujeres y hombres en Empresas y Cooperativas (2008)	74
3. ENTIDAD QUE OFREZCA UN CAUCE DE LIBRE ADHESIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LAS MUJERES Y DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO	75
 <b>CAPÍTULO II, CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>	
1. ÓRGANO ENCARGADO DE ASESORAR Y ANALIZAR LA PUBLICIDAD QUE SE TRANSMITE A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DE LOS SOPORTES PUBLICITARIOS AL USO	76
 <b>CAPÍTULO III, TRABAJO</b>	
1. PLANES Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	76
2. ENTIDADES COLABORADORAS	77
3. ACOSO SEXISTA	78
 <b>CAPÍTULO IV, OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS</b>	 <b>79</b>

**TÍTULO IV: LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES; DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA; DISPOSICIONES FINALES CUARTA Y QUINTA**

1. LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	82
2. REGULACIÓN DE LOS RECURSOS PARA LAS VÍCTIMAS DE DE MALTRATO DOMÉSTICO	82
3. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA LISTA DE CANDIDATURAS	83
3.1 Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas al Parlamento Vasco	83
3.2 Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas a las Juntas Generales	84
4. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PARLAMENTO VASCO Y LAS JUNTAS GENERALES	85
4.1 Presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco	85
4.2 Presencia de mujeres y hombres en las Juntas Generales	87
 <b>PARTE III: CONCLUSIONES</b>	 <b>88</b>

## INTRODUCCIÓN

La Disposición Adicional Primera de la Ley de 18 de febrero de 2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se refiere a su Evaluación:

*“De acuerdo con las funciones que le encomienda el artículo 13 de esta ley, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cada cinco años, hará un seguimiento del cumplimiento, del desarrollo, de la aplicación y, en su caso, de la oportunidad de revisión de la presente ley. El informe será remitido al Parlamento Vasco”.*

Para dar cumplimiento a esta disposición, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Institución a la que está adscrita la Comisión Interinstitucional, a través de un Convenio con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, encargó al Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la Facultad de Psicología de la UPV/EHU la Evaluación del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la citada Ley correspondiente al período 2005-2010.

El presente informe se ha estructurado en tres partes que se describen brevemente:

PARTE I, ASPECTOS METODOLÓGICOS: especifica los aspectos concretos de la ley a evaluar; el tipo de evaluación desarrollado; los objetivos de la evaluación; las fuentes de información utilizadas; las técnicas de recogida de datos empleadas; el diseño de la evaluación; y los análisis de datos realizados.

PARTE II, RESULTADOS, los datos se presentan siguiendo la propia estructura de la Ley de Igualdad:

- Título I, Organismos de Igualdad en las tres Administraciones Vascas y Órganos de Coordinación (Interinstitucional; Interdepartamental e Intra-institucional)
- Título II, se centra en una serie de medidas consideradas, entre otras, como requisitos previos y condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa: Planificación (Planes de Igualdad de mujeres y hombres en las tres Administraciones Vascas),

Estadísticas y Estudios, Capacitación del Personal de la Administración y Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa (evaluación previa del impacto en función del género; uso no sexista de todo tipo de lenguaje; incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones y contrataciones; cláusulas relativas a la representación de mujeres y hombres en la Administración Pública, dentro de los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público; y representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados para la concesión de premio o para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos por parte de la Administración).

- Título III, aporta información sobre diversas medidas que están relacionadas con cuatro Ámbitos de Intervención: Participación Sociopolítica (presencia equilibrada de mujeres y hombres; cauce de libre adhesión); Cultura y Medios de Comunicación (Órgano de Control de la Publicidad); Trabajo (Acoso Moral y Sexual; Entidades colaboradoras y consultoras homologadas; planes o programas para la igualdad en las empresas); Otros derechos Sociales Básicos (pensiones de viudedad; y Fondo de garantía para el impago de pensiones alimenticias y compensatorias).
- Título IV y Disposiciones Finales Cuarta, Quinta y Décima, recoge información sobre la regulación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como sobre la presencia de mujeres en las elecciones al Parlamento Vasco y a las Juntas Generales, y su reflejo en la representatividad de las mujeres en ambas instituciones. También se presenta información referida a la regulación de los recursos para víctimas de maltrato doméstico.

PARTE III, CONCLUSIONES: expone aquellos resultados relacionados con los diferentes apartados de la Ley que permiten conocer el grado de aplicación de la misma tres años después de su aprobación. Ello posibilita tener elementos de análisis y comparación de cara a la última medición que se realice en 2010.



# **PARTE I: ASPECTOS METODOLÓGICOS**

## **1. ASPECTOS EVALUADOS DE LA LEY DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

La Ley de Igualdad de mujeres y hombres plantea, un Título Preliminar, otros cinco Títulos, tres Disposiciones adicionales, una Disposición transitoria, una Disposición derogatoria y 13 Disposiciones finales. Esta evaluación, al igual que la Evaluación Inicial (noviembre de 2006), se centra, principalmente, en el Título Primero y Segundo (art. 4-22, ambos inclusive), requisitos previos o condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la Administración Pública; y en algunos aspectos contemplados en los Títulos III y IV; así como en las Disposiciones Adicionales y Finales. Concretamente se han incluido estos apartados de la Ley:

- La Organización institucional básica para el impulso y desarrollo de políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Los mecanismos de coordinación entre los diversos Poderes Públicos.
- Financiación de las medidas contempladas en la ley.
- Elaboración y ejecución de Planes de Igualdad de mujeres y hombres.
- Adecuación de las estadísticas y estudios.
- Elaboración de normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.
- Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas.
- Incorporación del principio de igualdad en la normativa y actuación administrativa.
- Participación de las mujeres y del movimiento asociativo.
- Asesoramiento y análisis de la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso.
- Regulación de planes de igualdad en empresas.
- Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Modificación de estructuras.

El resto de medidas, incluidas en el Título Tercero, se evalúan a través del proceso evaluativo correspondiente al IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma del País Vasco, dado que éste es el instrumento que permite, entre otras cosas, desarrollar todas las medidas que se plantean en este Título y que van dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las Ámbitos de Intervención, anteriormente señaladas.

## 2. METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA EVALUACIÓN

En el informe correspondiente a la Evaluación Inicial se describe ampliamente el tipo de metodología utilizada, por tanto, en el presente informe sólo se hace hincapié en aquellos aspectos metodológicos de la misma que pueden facilitar la lectura de los resultados presentados.

Teniendo en cuenta lo señalado en la propia Ley, se ha llevado a cabo una **evaluación de implementación**. Su **objetivo general** es realizar un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres que permita conocer su grado de cumplimiento, identificar las dificultades que puedan surgir durante su aplicación, y contribuir en la toma de decisiones.

En esta evaluación intermedia, básicamente, son tres los **objetivos específicos** planteados:

- Averiguar y describir cómo se está aplicando la ley.
- Analizar hasta qué punto hay diferencias entre lo que se está aplicando y lo que estaba previsto aplicar.
- Mostrar los avances que se han producido, en cuanto aplicación de la Ley, con respecto a la evaluación inicial.

Las **técnicas de recogida de datos** utilizadas han sido varias: entrevista estructurada a informantes clave de Emakunde; cuestionarios ad hoc dirigido a las tres Diputaciones Forales y Ayuntamientos de los tres Territorios Históricos; revisión de Documentación (soporte informático y papel); y revisión de base de datos.

Al igual que en la evaluación inicial las **fuentes de información** utilizadas han sido Organismos Públicos de las tres Administraciones Públicas:

- *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*
- *Departamentos del Gobierno y Organismos Autónomos*
- *Personal técnico de la Administración Foral y Local*
- *Boletines Oficiales de la CAPV y de los tres Territorios Históricos*
- *Páginas Web*

En relación a los Boletines Oficiales, se han revisado los Boletines Oficiales publicados entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2008. En total han sido **229 boletines**: 63 de la CAPV (27,5%); 64 del Territorio Histórico de Bizkaia (27,95%); 64 del Territorio Histórico de Gipuzkoa (27,95%); y 38 del Territorio Histórico de Álava (16,59%).

También se han revisado **11 páginas web** que por su cercanía a la ciudadanía pueden ser visitadas por un mayor número de ciudadanas y ciudadanos y por tanto tener un impacto más importante en la sociedad: Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales; Departamento de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente; IVAP; Universidad Pública Vasca/Euskal Herriko Unibertsitatea; Ararteko; Diputación Foral de Álava; Diputación Foral de Bizkaia; Diputación Foral de Gipuzkoa; Ayuntamiento de Bilbao; Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz; y Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.

A través de la **revisión de documentación** (Boletines Oficiales y Webs) se ha recabado información relacionada con las siguientes medidas recogidas en la Ley de Igualdad, siendo estos los documentos y/o textos revisados:

- Uso no sexista del lenguaje escrito en los documentos y materiales elaborados desde las Instituciones Públicas (n=399 textos).
- Procesos selectivos de acceso al empleo público (n=84).
- Representación equilibrada en los tribunales de selección en los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público (n=89).
- Integración de la perspectiva de género en las subvenciones y contrataciones realizadas desde las Administraciones Públicas (n=580).
- Representación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados creados para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la Administración o para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos (n=20).

El vaciado de la información relacionada con los aspectos mencionados, se ha realizado utilizando 5 *fichas-registro* (ver informe evaluación inicial 2005).

- *Revisión de Base de Datos*

Además de las técnicas señaladas anteriormente, también se ha utilizado la Base de Datos correspondiente a la evaluación de 2007 del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Concretamente, se ha extraído información sobre: 1) Actuaciones de

formación dirigidas al personal técnico y político de la Administración Pública Vasca; y  
2) estudios, investigaciones donde se han desagregado los datos por sexo.

Se han realizado diversas bases de datos (SPSS) para analizar estadísticamente gran parte de la información recogida. Se han realizado análisis de descriptivos (frecuencias, porcentajes y medias), debido al carácter descriptivo de esta evaluación.

## **PARTE II: RESULTADOS**

**RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO I, CAPÍTULO  
II Y CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y  
COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES  
PÚBLICAS VASCAS**

Se presentan los resultados encontrados en relación a los siguientes aspectos recogidos en el Capítulo II y III del Título I de la Ley:

- Organismos de Igualdad (Entidades, Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad) y Financiación (presupuesto asignado).
- Órganos de Coordinación (Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

### **1. ORGANISMOS DE IGUALDAD (ENTIDADES, ÓRGANOS O UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE IGUALDAD)**

En este apartado se presenta información en relación a los organismos de igualdad (entidades, órganos o unidades administrativas de igualdad) que en el momento de realizarse esta evaluación están presentes en los Ayuntamientos de los tres territorios de la CAPV, las Diputaciones Forales y los Departamentos del Gobierno.

Con el fin de conocer el grado de cumplimiento de los artículos de la Ley referidos a este aspecto, se ha llevado a cabo un estudio con: los Ayuntamientos y Mancomunidades que en octubre de 2008 disponían de un Plan de Igualdad aprobado (47 ayuntamientos y 2 Mancomunidades integradas por 4 y 7 municipios, respectivamente); las Diputaciones Forales de los tres Territorios Históricos de la CAPV; y con todos los Departamentos del Gobierno Vasco.

En la Administración Local, finalmente, han participado 31 ayuntamientos y 2 mancomunidades: Abadiño; Abanto-Zierbena; Amurrio; Areatza; Azkoitia; Azpeitia; Balmaseda; Basauri; Berriz; Bilbao; Donostia; Eibar; Elorrio; Ermua; Galdakao; Getxo; Gordexola; Güeñes; Irún; Laudio; Mungia; Muskiz; Ondarroa; Ortuella; Portugalete; Santurtzi; Sestao; Tolosa; Vitoria-Gasteiz; Zalla; Zarautz; Uribe-Kosta y Urola-Garaia.

Hay 14 ayuntamientos que no han participado en esta evaluación, desconociéndose los motivos<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Andoain; Anoeta; Arrasate; Arrigorriaga; Barakaldo; Berango; Durango; Gernika-Lumo; Hernani; Hondarribia; Itsasondo; Leioa; Trapagarán; Ugao; Zegama; Zierbana.



## 1.1 Situación de la Administración Local

Artículo 10 de la Sección 1ª del Capítulo II: “las Administraciones Forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.”

De los 31 ayuntamientos y las 2 mancomunidades que han participado en la presente evaluación, 16 ayuntamientos y las 2 mancomunidades disponen de una unidad administrativa con funciones específicas y exclusivas de impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres: Abadiño; Abanto-Zierbena; Amurrio; Azpeitia; Balmaseda; Basauri; Berriz; Elorrio; Ermua; Getxo; Gordexola; Güeñes; Santurtzi; Tolosa; Vitoria-Gasteiz; Uribe-Kosta; Urola-Garaia; y Zarautz.

La denominación de las unidades administrativas de los 30 ayuntamientos<sup>2</sup> y las 2 mancomunidades que participan en esta evaluación, así como el departamento del que dependen se recoge en el cuadro siguiente cuadro. Se muestran, por un lado las unidades administrativas con funciones exclusivas de impulsar, programar, asesorar y evaluar las políticas de igualdad de mujeres y hombres, y por otro, aquellas que también cumplen funciones de impulso de otro tipo de políticas.

<b>Denominación de las unidades administrativas con funciones Exclusivas (N=18)</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Área de Igualdad	5	27,7
Servicio de Igualdad	4	22,2
Área de Igualdad de Mujeres	2	11,1
Área de la Mujer	2	11,1
Servicio de la Mujer	1	5,5
Departamento de Igualdad de Oportunidades	1	5,5
Servicio municipal para la Igualdad	1	5,5
Área de Igualdad y Políticas de Género	1	5,5
Área de Mujer e Igualdad	1	5,5
<b>Denominación de las unidades administrativas con funciones No Exclusivas (N=14)</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>

<sup>2</sup> No se incluye el Ayuntamiento de Areatza porque no dispone de unidad administrativa. El trabajo lo desarrolla directamente la responsable política (Concejala de Igualdad) con el apoyo del dinamizador socio-cultural (dedicación del 50% de su jornada laboral)

Área de Igualdad	3	21,4
Área de Igualdad de Oportunidades	1	7,1
Servicio para la Igualdad	1	7,1
Sección para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres	1	7,1
Departamento de Igualdad	1	7,1
Delegación de la Mujer	1	7,1
Igualdad y Derechos Humanos	1	7,1
Sección de Igualdad y Cooperación	1	7,1
Área de Mujer y Desarrollo Local	1	7,1
Educación, Juventud y Mujer	1	7,1
Servicio de intervención Comunitaria	1	7,1
No hay información	1	7,1
<b>Departamento del que dependen las unidades administrativas con funciones Exclusivas (N=18)</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Igualdad	3	16,7
Presidencia	2	11,1
Socio-cultural	2	11,1
Mujer e Igualdad	1	5,5
Igualdad, Sanidad, Inmigración	1	5,5
Acción Social e Igualdad	1	5,5
Acción Social	1	5,5
Acción Social y Personas Mayores	1	5,5
Educación, Euskara e Igualdad de Oportunidades	1	5,5
Relaciones Ciudadanas	1	5,5
Secretaría-Presidencia	1	5,5
Secretaría	1	5,5
Alcaldía	1	5,5
No hay información	1	5,5
<b>Departamento del que dependen las unidades administrativas con funciones No Exclusivas (N=14)</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Bienestar Social	3	21,4
Acción social	2	14,3
Servicios Sociales	1	7,1
Mujer y Desarrollo Local	1	7,1
Igualdad, Cooperación y Ciudadanía	1	7,1
Mujer, Igualdad y Cooperación al Desarrollo	1	7,1
Educación, Juventud y Mujer	1	7,1
Juventud, Educación, cooperación, Igualdad y Derechos Humanos	1	7,1
Cultura y Deporte	1	7,1
Alcaldía	1	7,1
Secretaría	1	7,1

Una característica importante de estas unidades administrativas es su heterogeneidad en cuanto a la denominación (área, departamento, delegación, servicio, sección), si bien, salvo 1, todas las denominaciones incluyen los conceptos de igualdad o mujer, en exclusiva o junto a otros conceptos.

También hay heterogeneidad en relación al Departamento del cual dependen, sobre todo en las unidades con funciones exclusivas. En el caso de las unidades con

funciones no exclusivas, casi la mitad dependen del Departamento de Acción Social/Bienestar Social.

En total hay 62 personas trabajando en estas 32 unidades administrativas (el 91,9% son mujeres), si bien el número de personas que integran la plantilla de estas unidades no siempre es el mismo: en el 46,9% de los casos (n=15) está integrada por 1 persona; en el 21,9% (n=7) por 2 personas; por 3 personas el 18,8% (n=6); y por 4 ó más personas el 12,5% restante (n=4).

De 62 personas que trabajan en estas 32 unidades administrativas, más de la mitad (n=34; 54,8%) trabajan como “técnica, agente, asesora o consultora de igualdad; 6 tienen cargo de responsable o Jefa/e de servicio/área/sección (9,7%); 4 trabajan como dinamizadoras (6,5%); 4 como técnicas de trabajo social (6,5%); 7 ocupan otro tipo de puestos de trabajo (psicóloga, abogada, técnica de desarrollo y empleo, técnica de intervención socio-comunitaria); y 7 trabajan como auxiliares administrativas (11,3%).

En el siguiente cuadro se recogen los datos desagregados por sexo de la relación contractual, nivel del puesto de trabajo y tipo de jornada laboral del personal de las unidades administrativas en el momento de realizar la entrevista (Junio de 2006).

<b>Relación Contractual</b>	<b>Mujeres (n=56)</b>	<b>Hombres (n=6)</b>	<b>Total (N=62)</b>
Funcionaria/o de carrera	19 (33,9)	2 (33,3)	21 (33,9)
Funcionaria/o interina/o	6 (10,7)	2 (25)	8 (11,3)
Contrato Fijo	3 (5,4)	1 (16,7)	4 (5,26)
Contrato temporal	9 (16,1)	0	9 (14,5)
INEM-Corporaciones locales	6 (10,7)	0	6 (9,8)
Subcontratación/Subrogación/contrato de servicios/autónoma	11 (19,36)	1 (16,7)	12 (19,3)
No hay información	2 (3,6)	0	2 (3,2)
<b>Nivel del puesto de trabajo*</b>	<b>Mujeres (n=43)</b>	<b>Hombres (n=5)</b>	<b>Total (N=48)</b>
A	13 (30,2)	3 (60)	16 (33,3)
B	20 (46,5)	0	20 (41,7)
C	4 (9,3)	2 (40)	6 (12,5)
D	2 (4,7)	0	2 (4,2)
No hay información	4 (9,3)		4 (8,3)

Tipo de Jornada	Mujeres (n=56)	Hombres (n=6)	Total (N=62)
Completa	35 (62,5)	4 (66,7)	62 (81,58)
Parcial	18 (32,1)	2 (33,3)	14 (18,42)
No hay información	3 (5,3)		

\* No se incluye subcontratación/subrogación/contrato de servicios/autónoma.

Casi la mitad (45,2%) del personal que trabaja en estas unidades es funcionaria/o de carrera o interina/o; un 75% tiene un nivel en la administración A ó B; y la mayoría trabaja jornada completa.

Otro dato a destacar es el nivel de temporalidad que existe en este ámbito de trabajo, un 43,6%.

De las 62 personas que trabajan en estas unidades de igualdad, un 69,3% (n=43) tiene formación específica en el tema y un 64,5% tienen experiencia sobre el tema (n=40).

En cuanto al presupuesto asignado para estructura (personal) se recoge en el siguiente cuadro.

Presupuesto específico para estructura (año 2008)	FRECUENCIA (N=32)	MEDIA
Hasta 50.000 €	17 (53,1)	29.892,9
Entre 50.000 € y 100.000 €	5 (15,6)	63.202,6
Entre 100.000 € y 150.000 €		
Entre 150.000 € y 200.000 €	3 (9,4)	386.809,1
Entre 200.000 € y 250.000 €		
Más de 250.000 €		
No hay información	7 (21,9)	

## 1.2 Situación de la Administración Foral

Artículo 10 de la Sección 1ª del Capítulo II: “las Administraciones Forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y

evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.”

En cuanto a la Administración Foral, las Diputaciones de los tres Territorios Históricos cuentan con una unidad administrativa de estas características:

- **Diputación Foral de Álava:**

En 2007 (a partir de las elecciones a Diputaciones y Ayuntamientos en la CAPV) se ha creado dentro de la Dirección de Promoción Social, del Departamento de Juventud y Promoción Social de la Diputación Foral de Álava, el Servicio de Igualdad, Cooperación e Inmigración. Por tanto, este Servicio tiene competencias en las tres áreas de intervención.

El **servicio de Igualdad**, cuenta con 2 plazas de Técnica/o de Igualdad de nivel A en su Relación de Puestos de Trabajo, que actualmente están ocupadas en calidad de “funcionaria/o interina/o” a tiempo completo por 2 personas (una mujer y un varón). Ambas personas tienen **formación y experiencia específica** en igualdad de oportunidades y/o género.

El Servicio de Igualdad, Cooperación e Inmigración también cuenta con personal administrativo (2 personas), y con una Jefatura de Servicio.

El **presupuesto** que el Servicio de Igualdad ha tenido asignado en 2008 es de **936.822,06 €** un 22,9% está destinado a gastos de personal (214.175,82 €); y el 77,1% restante para la realización de actuaciones (722.646,24 €).

- **Diputación Foral de Bizkaia:**

En 2008, la unidad responsable del impulso de las políticas de igualdad de mujeres y hombres es, la Dirección General de Igualdad y Derechos Ciudadanos, dependiente del Gabinete del Diputado General. Dentro de esta Dirección, se encuentra el área de Políticas de Género que se crea en febrero de 2000 (Decreto Foral 20/2000 de 22 de febrero por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Departamento de Presidencia).

El **área de Políticas de Género** cuenta con 2 plazas de Técnica/o de Igualdad de nivel A en su Relación de Puestos de Trabajo, actualmente sin cubrir, y que se prevé estén cubiertas en 2009. Además, de un secretaria técnica, también de nivel A.

También cuenta con personal administrativo (3 personas funcionarias de carrera de nivel C, todas mujeres) y con una técnica de nivel A que dispone de un contrato laboral temporal.

Todas las personas que trabajan en el área han recibido **formación en igualdad de género**, una vez que ocupado su puesto de trabajo.

El Área de Políticas de Género ha contado en 2008 con un **presupuesto de 1.600.000€** para la realización de actuaciones. Con respecto al presupuesto destinado al personal, señalan no poder especificar la partida.

### **Diputación Foral de Gipuzkoa**

En 2007 (a partir de las elecciones a Diputaciones y Ayuntamientos en la CAPV) se ha creado dentro del Departamento de Deportes y Acción Exterior, la Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad. Por tanto, esta Dirección tiene competencias en las tres áreas de intervención.

La **Dirección de Igualdad** cuenta con 1 plaza de Técnica de Igualdad de nivel B en su Relación de Puestos de Trabajo que actualmente está ocupada en calidad de "funcionaria de carrera" a tiempo completo por 1 persona (mujer). Esta técnica tiene formación específica en igualdad de oportunidades y/o género y la experiencia sobre este tema es la adquirida durante el año que lleva ocupando esta plaza.

El **presupuesto** que la Dirección de Igualdad ha tenido asignado en 2008 es de **695.900 €** un 8% está destinado a gastos de personal (55.900 €); y el 92% restante para la realización de actuaciones (640.000 €).

### 1.3 Situación de la Administración General

Sobre la creación de unidades administrativas de igualdad en la administración general, el artículo 11 de la Sección 2ª del Capítulo II establece que:

“La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esa ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una posición orgánica y una relación función adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines”

Por su parte, la Disposición Adicional Tercera, referida a la Adecuación de estructuras del Gobierno Vasco, establece que en el plazo de un año los órganos competentes del Gobierno Vasco:

1.-“... iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar los decretos de estructura orgánica de sus Departamentos, a fin de que exista en cada uno de ellos, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso y coordinación de la ejecución por parte del mismo de las medidas previstas en la Ley y en el Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno”.

2.- “...iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar de las relaciones de puestos de trabajo de manera que se garantice la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimiento en dicha materia para el acceso a las mismas”.

En el momento de la recogida de datos para llevar a cabo el presente informe (diciembre de 2008), estas son las actuaciones llevadas a cabo desde la Administración de la Comunidad Autónoma Vasca a fin de dar cumplimiento a lo establecido **en los párrafos 1 y 2 de la Disposición Adicional Tercera de la Ley y en el artículo 11:**

Se ha determinado el órgano competente dentro de cada departamento para el impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas que lo integran y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco, en los Decretos de Estructura Orgánica de los siguientes Departamentos del Gobierno:

- **Presidencia** (artículo 8.h del Decreto 187/2006, de 3 de octubre).
- **Hacienda y Administración Pública** (artículo 10.3.c del Decreto 42/2006, de 28 de febrero).
- **Justicia, Empleo y Seguridad Social** (artículo 10.q del Decreto 315/2005, de 18 de octubre).
- **Interior** (artículo 5.1.m del Decreto 364/2005, de 8 de noviembre).
- **Industria, Comercio y Turismo** (artículo 12.1.n del Decreto 284/2005, de 11 de octubre).
- **Vivienda y Asuntos Sociales** (artículo 8.s del Decreto 373/2005, de 15 de octubre).
- **Cultura** (artículo 5.2.i del Decreto 25/2006, de 14 de febrero).
- **Medio Ambiente y Ordenación del Territorio** (artículo 8.s del Decreto 340/2005, de 25 de octubre).
- **Agricultura, Pesca y Alimentación** (artículo 4.o del Decreto 290/2005, de 11 de octubre).

En septiembre de 2007, se aprueba el Decreto 160/2007, de 25 de septiembre, de modificación del Decreto por el que se aprueban las relaciones de puestos de trabajo de los departamentos y organismos autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

En noviembre de 2007, se aprueba el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco y en sus organismos autónomos y entes públicos.

Se ha creado la plaza de “Técnica-Técnico de Programas en Materia de Género”, a través de los Decretos 134/2008, 168/2008 y 179/2008 de modificación del Decreto por el que se aprueban las relaciones de puesto del trabajo de los departamentos y los organismos autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma, en los departamentos:



- **Hacienda y Administración Pública**
- **Industria, Comercio y Turismo**
- **Medio Ambiente y Ordenación del Territorio**
- **Transportes y Obras Públicas**
- **Cultura**
- **Vivienda y Asuntos Sociales**
- **Agricultura, Pesca y Alimentación**

En el caso del **Departamento de Interior**, ha procedido a la adaptación de una plaza ya existente, asignándole nuevas tareas en materia de género.

La situación en los Departamentos de **Educación, Universidades e Investigación, Sanidad, y Justicia, Empleo y Seguridad Social** es la siguiente:

- El primero, ha finalizado la tramitación para la creación de la unidad de igualdad, estando pendiente el informe de la Oficina de Control Económico.
- El segundo, ha iniciado el expediente de modificación, entando todavía pendientes tanto el informe de la Dirección de Presupuestos como el de Política Lingüística.
- El tercero, tiene pendiente de iniciar la nueva tramitación de modificación de su estructura.

El párrafo 3 de la Disposición Adicional Tercera referido a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer establece que en el plazo de un año los órganos competentes del Gobierno Vasco:

3.- "...iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de modo que pueda realizar las funciones atribuidas en esta ley, así como para adecuarlo a las necesidades derivadas de la aplicación de la misma".

A través del Decreto 160/2007, de 25 de septiembre (mencionado anteriormente) también se modifica la Relación de Puestos de Trabajo de Emakunde, además de aumentar su plantilla en nueve plazas.

En relación a Emakunde, la Disposición Adicional Undécima señala la aprobación de un nuevo decreto de estructura de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer al objeto de evitar la dispersión en diferentes textos de las normas relativas a su estructura orgánica y funcional, que sustituya al Decreto 301/1988, de 13 de septiembre.

En octubre de 2006, se aprueba el Decreto 214/2006, de 31 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

Finalmente, señalar que con fecha diciembre de 2008, no se habían iniciado los procedimientos administrativos necesarios para cumplir con lo establecido en el párrafo 4 de la Disposición Adicional Tercera.

4.-“... modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, incorporando requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en coeducación

En relación al **presupuesto** asignado por los Departamentos de Gobierno a las unidades de igualdad, dada la disparidad de criterios utilizados por cada uno de ellos a la hora de asignar presupuestos, en 2008 desde el Grupo Técnico de la Comisión Interdepartamental con el apoyo técnico de Emakunde se ha trabajado en la elaboración de unos criterios comunes para presupuestar los documentos-programa, que serán presentados en la próxima reunión de la Comisión Interdepartamental, prevista para 2009, para su revisión y posterior aprobación, una vez consensuado.

## **2. ÓRGANOS DE COORDINACIÓN**

La ley establece la creación de dos órganos de coordinación, uno interinstitucional (los tres niveles de la administración), y el otro con el objetivo de coordinar las actuaciones que se llevan a cabo desde el Gobierno Vasco en materia de Igualdad de mujeres y hombres (artículo 12 y 13).

### **- Coordinación interinstitucional**

El artículo 12 de la Ley se refiere a la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Concretamente el apartado 1 dice “Se crea la Comisión

Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración autonómica, la foral y la local. Dicha comisión estará presidida por la directora de Emakunde.”

Se tratará de un órgano adscrito a Emakunde-Instituto de la Mujer (apartado 2), y su composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres serán los que se determinen reglamentariamente, y en ella deberán estar representados a partes iguales Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos.

En enero de 2007, se aprueba el Decreto 5/2007, de 16 de enero, de regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

#### - **Coordinación interdepartamental (Gobierno Vasco)**

En relación a este órgano de coordinación, el artículo 13.1 señala que “...es un órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer”.

Tal y como se recoge en el informe correspondiente a la evaluación inicial de la ley de igualdad, esta estructura se crea en abril de 1993 (Decreto 97/1993 de 6 de abril), para la coordinación de la ejecución del Primer Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Asimismo, mediante el Acuerdo de Gobierno del 29 de Diciembre de 1995, por el que se aprobó el II PAPME, se ratifican las funciones de dicho órgano y se establece una metodología precisa y minuciosa para ello.

Un elemento que introduce la ley en su artículo 13.2 se refiere a que las funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento de esta Comisión Interdepartamental deberán ser determinadas reglamentariamente.

En diciembre de 2006, se aprueba el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

**RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO II:  
MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN  
DE LOS PODERES Y LAS ADMINISTRACIONES  
PÚBLICAS VASCAS**

Con la finalidad de integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas, el título Segundo de la Ley regula un conjunto de medidas sobre:

- Planificación (Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres)
- Estadísticas y Estudios
- Capacitación del Personal
- Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa.

## **1. PLANIFICACIÓN**

En el artículo 15 de la Ley, los párrafos 1, 2 y 3, están relacionados con la elaboración y aprobación de Planes o Programas para la igualdad en los tres niveles de la Administración Vasca.

### **1.1. Administración General**

1.- “el Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y Global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas”

En Diciembre de 2006, se aprueba el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de septiembre de 2006).

2.- “en el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación”.

Todos los Departamentos del Gobierno Vasco han elaborado los documentos programáticos de Legislatura y documentos-programa anuales, para el desarrollo del IV Plan.

Con el fin de apoyar a los Departamentos de Gobierno en la elaboración de dichos documentos, Emakunde contrató una asistencia técnica. En términos generales, el proceso de trabajo seguido consistió en la realización de grupos de trabajo técnicos por Departamento (2 en la mayoría de los casos) y de una reunión con sus respectivas direcciones políticas.

Una vez elaborados los documentos programáticos, se enviaron a Emakunde para que desde allí se emitieran los informes preceptivos.

Asimismo, las herramientas propuestas desde Emakunde y discutidas en el Grupo Técnico Interdepartamental para la elaboración de los informes de seguimiento y de los planes anuales de cada Departamento recibieron el visto bueno de la Comisión Interdepartamental.

## **1.2. Administración Foral y Administración Local**

3.- “las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta Ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión”.

La información que se presenta ha sido recogida en diciembre de 2008, a través de un cuestionario enviado tanto a las tres Diputaciones Forales como a los Ayuntamientos de la CAPV que en esa fecha disponían de un Plan de Igualdad aprobado.

- **Administración Foral**

La situación de las tres Diputaciones Forales en diciembre de 2008 es la siguiente:

DIPUTACIÓN FORAL	PLAN	FECHA DE APROBACIÓN
ÁLAVA	II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava	Noviembre de 2005
BIZKAIA	Plan Foral para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Políticas de Género (2004-2007)	Diciembre de 2007 (revalidación del anterior, con algunas modificaciones)
GIPUZKOA	Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa (2008-2011)	Pendiente de aprobación

En el ámbito de la violencia contra las mujeres, la Diputación Foral de Bizkaia, dispone de un Observatorio de la Violencia de Género en Bizkaia, creado por Decreto Foral 53/2003 de 18 de marzo, y modificado, posteriormente por Decreto Foral 188/2004 de 9 de noviembre. En esa fecha elaboró un Plan de Trabajo 2004-2008, que incluye el seguimiento y la evaluación de su funcionamiento.

El presupuesto que la Unidad de Igualdad de Mujeres y Hombres de las tres Diputaciones Forales ha destinado a la realización de actividades es el siguiente:

DIPUTACIÓN FORAL	PRESUPUESTO PARA ACTIVIDADES (2008)
ÁLAVA	722.646 €
BIZKAIA	1.600.000 €
GIPUZKOA	640.000 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.962.646 €</b>

- **Administración Local**

En diciembre de 2008 hay en la CAPV **47 ayuntamientos y 2 Mancomunidades** con un Plan de Igualdad de mujeres y hombres aprobado. Sin embargo, tal y como se indica al inicio de la presentación de resultados, los datos que se muestran se refieren a 31 ayuntamientos.

La situación en la que se encuentran estos municipios en relación a la Planificación en Igualdad de mujeres y hombres es la siguiente:

PLAN MUNICIPAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
I Plan de Igualdad *	12	38,7
II Plan de Igualdad	15	48,4
III Plan de Igualdad	2	6,5
Ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres	1	3,2
Plan Operativo	1	3,2
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

\* cuatro ayuntamientos están elaborando el II Plan.

Es importante señalar que siguiendo con las competencias que la ley establece en materia de igualdad, Emakunde (art. 5.K) y las tres Diputaciones Forales (art. 6.h), durante 2008 destinaron sendas partidas (vía subvenciones) a promover la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en la Administración Local.

- Emakunde: 577.000 €.
- Diputación Foral de Álava: 140.000 €.
- Diputación Foral de Gipuzkoa: 120.000 €.
- Diputación Foral de Bizkaia: 100.000 €.

El presupuesto económico para la ejecución de los Planes se refleja en la siguiente tabla.

Presupuesto específico para la realización de actividades (año 2008)	FRECUENCIA (N=33)	MEDIA
Hasta 50.000 €	11 (33,3)	28.371,5
Entre 50.000 € y 100.000 €	10 (30,3)	71.253,3
Entre 100.000 € y 150.000 €	2 (6,1)	123.700
Entre 150.000 € y 200.000 €	3 (9,1)	170.284,7
Entre 200.000 € y 250.000 €	2 (6,1)	230.150
Más de 250.000 €	3 (9,1)	410.896,5
No hay información	2 (6,1)	



Aproximadamente, las dos terceras partes de estos ayuntamientos asignaron a sus unidades de igualdad un presupuesto medio de entre 28.371,5 € y 71.253,3 €.

## **2. ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**

En esta parte del informe se revisan seis aspectos recogidos en la Ley dirigidos a adecuar las estadísticas y estudios que se realizan desde los poderes públicos vascos, de modo que se hagan efectivas las disposiciones contenidas en la Ley y se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria:

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Para conocer la situación de las estadísticas y estudios en relación a las seis medidas mencionadas, se ha solicitado información al respecto al EUSTAT-Instituto Vasco de Estadística. También se ha revisado la Base de Datos correspondiente a la evaluación de 2007 del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, con el fin de aportar datos sobre estudios, investigaciones, llevadas a cabo por otros Organismos Públicos de las tres Administraciones públicas, donde los datos se han desagregado por sexo.

## - Actuaciones realizadas por el EUSTAT

En 2008, en colaboración con Emakunde, se ha creado un nuevo apartado en la web, dedicado a la igualdad de mujeres y hombres (<http://www.eustat.es/estad/arbol.asp?idioma=c&tipo=10>). Se trata de unas 200 tablas, muchas de ellas de nueva creación, agrupadas en diez áreas temáticas:

- Población e indicadores demográficos.
- Trabajo (reproductivo y productivo).
- Ingresos.
- Salud.
- Educación y Euskara.
- Cultura, Juventud y Deportes.
- Inclusión Social.
- Hábitos Sociales.
- Justicia y violencia contra las mujeres.
- Elecciones.

Asimismo, todas las estadísticas y los cuestionario elaborados por el Eustat para la recogida de datos relativos a personas incluyen la variable sexo, con alguna excepción referida fundamentalmente a aquellos casos en los que la información requerida para las estadísticas procede de registros administrativos cuya gestión corresponde a un ámbito competencias diferente a la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

### - **Inclusión de la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogidas de datos**

En relación 2007, hay una serie de Organismos Públicos que informaron haber incluido de manera sistemática la variable sexo en los estudios realizados:

- Departamento de Hacienda y Administración Pública:
  - o Realización de diferentes estudios
  
- Departamento de Cultura:
  - o Estudios cuantitativos y cualitativos
  - o Mapa de las infraestructuras culturales de la CAPV.

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación:
  - Estudios sobre proyectos de formación e innovación
  - Presencia de hombres y mujeres en educación secundaria, por especialidades y funciones desempeñadas
  - Personal de educación infantil y primaria
  - Convocatorias de becas universitarias
  
- Departamento de Industria, Comercio y Turismo:
  - Estudios cuantitativos y cualitativos/ informes y resultados
  
- Departamento de Interior (Academia de Policía):
  - Estudios cuantitativos y cualitativos.
  - Estadísticas y recogida de datos
  
- Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social:
  - Dirección de Empleo y Formación y Egailan
  - Personas perceptoras de Renta Básica (2006). Selección de una muestra representativa (2500 titulares).
  
- Departamento de Sanidad y Osakidetza:
  - Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que la desagregación por sexo sea estadísticamente significativa
  - Encuesta de Salud 2007
  
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales:
  - Observatorio Vasco de Inmigración
  - Estudios sobre la inmigración
  - Observatorio Vasco de Drogodependencias
  
- Departamento de Transporte y Obras Públicas (Euskotrenbideak):
  - Panorámica sobre el Transporte
  - Encuesta de satisfacción con el Transporte
  - Estudio de Movilidad 2007
  - Estudio sobre Calidad Percibida
  
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación:
  - Realización de estudios cuantitativos y cualitativos
  
- Departamento de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente (IHOBE):

- Ecobarómetro Social y en los Ecobarómetros Municipales
- Sistema IKS
- Programa Marco Ambiental 2007-2010 (proceso de elaboración y trámite de información pública)

- Diputación Foral de Álava:

- Inclusión del dato “sexo del contribuyente” a efectos estadísticos en la declaración de IRPF.
- Informe de coyuntura económica trimestral
- Estudio de movilidad, “diagnóstico de las líneas regulares de transporte público de Álava”

- Ayuntamiento de Getxo:

- Situación de la Población Desempleada en el municipio. Informes trimestrales: sexo, grupos de edad, nivel de estudios,...

- Ayuntamiento de Galdakao:

- Estudio sobre personas perceptoras de ayudas sociales

### **3. CAPACITACIÓN**

Con el objetivo final de potenciar que el personal al servicio de la Administración Pública Vasca obtenga una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, el artículo 17 de la Ley recoge tres tipos de medidas:

- Elaboración y ejecución de Planes de Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal al servicio de la Administración.
- Garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimiento en dicha materia para el acceso a las mismas.
- En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres, y su aplicación a la actividad administrativa.

### **3.1 Elaboración y ejecución de Planes de Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres**

En 2008 se creó una **Comisión de Seguimiento** conformada por personal técnico de Función Pública, IVAP y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujeres, con el objetivo de elaborar un Plan de Formación en Igualdad dirigido al personal de la Administración General y los Organismos Autónomos de la CAPV. Para la dinamización del desarrollo del proceso de elaboración de este Plan se ha contado con el apoyo de una consultora externa.

El proceso de trabajo ha estado estructurado en 4 Fases:

**Fase I:** identificación y análisis de los factores de éxito de la formación en el Gobierno Vasco.

**Fase II:** identificación y análisis de los factores de éxito de la formación en igualdad.

**Fase III:** Diagnóstico de necesidades formativas y avance del plan de formación.

**Fase IV:** Diseño del Plan de Formación en Igualdad para el Gobierno Vasco.

La implantación del Plan de Formación se ha desarrollado en 5 Fases:

1. Planificación (Febrero de 2008)
2. Aprobación del Plan de Formación (12 de marzo de 2008)
3. Programación (Marzo-Julio)
4. Difusión del Plan de Formación (a partir de septiembre de 2008)
5. Impartición de cursos (a partir de octubre de 2008).

El número total de horas de formación programadas desde octubre de 2008 hasta diciembre de 2009 es de 988, estructurados entre los siguientes módulos formativos:

- La igualdad desde el ámbito político (48 horas).
- La igualdad desde el personal responsable de servicio y área y personal técnico de las direcciones de servicios (40 horas).
- La igualdad desde el personal técnico responsable de las políticas de igualdad (680 horas).
- Módulos abiertos al personal de la administración general (220 horas).

Si bien, hasta marzo de 2008 la Administración General, no ha contado con un Plan de Formación en el sentido señalado en la Ley de Igualdad, desde las distintas administraciones (Local, Foral y General) se ha continuado llevando a cabo actuaciones específicas de formación dirigidas al personal técnico. Así, en 2007<sup>3</sup> se realizaron 78 actuaciones de formación: Administración General (n=38; 48,7%); Administración Foral (n=17; 21,8%); y Administración Local (n=23; 29,5%). La media de horas por actividad formativa fue de 22,6.

De los datos obtenidos en la evaluación señalada, se desprende que un total de 3.351 personas que trabajan en la Administración, 1757 mujeres (52,4%) y 1.594 varones (47,6%) han recibido algún tipo de formación sobre la igualdad de mujeres y hombres en 2007. Un porcentaje muy elevado de estas personas pertenecen al colectivo de centros y servicios educativos (n=1054; 31,4%), y al de profesionales de las policías (n=970; 28,9%).

### **3.2 Procesos selectivos de acceso al empleo público**

A través de la revisión de Boletines Oficiales (segundo trimestre de 2008), se ha recabado información sobre Organismos Públicos de los tres niveles de la Administración Pública Vasca (ver anexo). Para sistematizar dicha revisión se elaboró una ficha-registro que incluía los siguientes aspectos:

- Nivel de la Administración donde se sitúa la Institución
- Nombre de la Institución
- Área de intervención
- Sistema de selección empleado
- Puesto de trabajo atendiendo al Grupo, Escala, Nivel o Categoría laboral que se oferta para su acceso dentro de la Administración Pública
- Análisis de los temarios de selección de acceso al empleo público que han incluido contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres, y su aplicación a la actividad administrativa.

---

<sup>3</sup> Datos recogidos a través de la evaluación del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, correspondiente al año 2007.

- Análisis de los méritos exigidos y valorados en materia de igualdad en los procesos de selección de acceso al empleo público que se rigen por el procedimiento de concurso-oposición.

Durante el segundo trimestre de 2008, en la CAPV se realizaron 84 procesos selectivos de **acceso al empleo público** y todos ellos han sido incluidos en el presente análisis. El cuadro siguiente aporta algunos datos descriptivos de la muestra de procesos selectivos revisados.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO REVISADOS (N=84)</b>	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 3(3,6%) Foral: 16 (19,0%) Local: 65 (77,4%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 3 (19,1%) Álava: 1 (1,2%) Bizkaia: 54 (64,3%) Gipuzkoa: 26 (31,0%)
SISTEMA DE SELECCIÓN UTILIZADO	Oposición: 3 (3,6%) Concurso-oposición: 81 (96,4%)
RELACIÓN CONTRACTUAL DEL PUESTO DE TRABAJO	Funcionariado de carrera: 57 (67,9%) Funcionariado interino: 8 (9,5%) Contrato laboral fijo: 7 (8,3%) Contrato laboral eventual: 9(10,7%) No especificado: 3 (3,6%)
NIVEL DEL PUESTO DE TRABAJO	A: 13 (15,5%) B: 7 (8,3%) C: 13 (15,5%) D: 12 (14,3%) E: 7 (8,4%) No especificado: 33 (38,1%)

En relación a las dos medidas recogidas en el artículo 17 de la Ley relacionadas con los procesos selectivos de acceso al empleo público, comparativamente al año 2005, los resultados encontrados han sido los siguientes:

ASPECTOS EVALUADOS	2005	2008
<b>Exige o valora Formación en género, experiencia en género dentro de la Administración, experiencia en género</b> (en general) alcanzados por la persona candidata en materia de igualdad de mujeres y hombres, para acceder al puesto de trabajo ofertado.	0 (0%)	1 (1,2%)
<b>Incluía contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres</b> , en los temarios de los procesos de selección de acceso al empleo público	15 (17,6%)	51 (60,7%)

Los datos del cuadro muestran un incremento muy significativo en el porcentaje de procesos selectivos que incluyen en sus temarios contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres. El tipo de contenidos exigido en los temarios se referían a las siguientes materias:

- Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (n=35)
- Planes de Igualdad de mujeres y hombres (n=15)
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (n=7)
- Violencia de género (n=3)
- La igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la Educación (n=2)
- Uso no sexista del lenguaje (n=1)
- Feminización de la pobreza (n=1)

De estos 51 procesos selectivos, en 48 (94,1%) el sistema de selección empleado fue el concurso-oposición y en 3 (5,9%) sólo la oposición. En la mayoría (n=43, 84,3%) el puesto de trabajo ofertado tiene la categoría de funcionaria y funcionario de carrera (n=39; 76,5%) e interina/o (n=4, 7,8%).

Los niveles de estos 51 puestos de trabajo son: 8 del Grupo A; 6 del B; 10 del C; 10 del D; y 4 del E. En 13 procesos selectivos no se especifica el nivel del puesto de trabajo.

La mayoría de estos 51 procesos selectivos, cuyos temarios incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, han sido promovidos por la Administración Local (n=47; 92,2%); principalmente por municipios de tamaño intermedio, entre 40.000-100.000 habitantes (n=22).



En cuanto al Territorio Histórico, 35 (68,6%) han sido impulsados por instituciones públicas del Territorio de Bizkaia, 14 (27,5%) por instituciones del Territorio de Gipuzkoa, y 1 (2%) del Territorio de Álava.

Para finalizar este apartado se menciona una actuación relacionada con los apartados 3 y 4 del artículo 17 que en 2008 han realizado conjuntamente la dirección de Función Pública, el IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Se trata de la elaboración de un *Modelo orientativo de Bases para la contratación de personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres en Ayuntamientos y entidades supramunicipales de carácter territorial*.

El modelo plantea la titulación y los requisitos a exigir; las funciones a desempeñar; así como criterios a seguir en la valoración de méritos. En el marco de esta misma actuación, se han revisado los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público y se ha elaborado una propuesta que incluye 20 bloques temáticos con un total de 80 temas (para más información puede consultarse la página de emakunde ([www.emakunde.es](http://www.emakunde.es))).

#### **4. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA**

En este apartado se han evaluado cinco aspectos recogidos en la Ley dirigidos a incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la normativa y actuación administrativa.

Para ello, en los artículos 18, 19 y 20 se recogen las cinco medidas siguientes:

- Normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género.
- Uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzca la Administración directamente o a través de terceras personas o entidades.
- Inclusión entre los criterios de valoración de las contrataciones y subvenciones, la incorporación de la perspectiva de género en la oferta presentada o actividad subvencionada, y la trayectoria de las personas beneficiarias en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

- Inclusión en las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, cláusulas relativas a la representación de mujeres y hombres en la Administración Pública.
- Inclusión en las normas que regulan los tribunales y jurados para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la Administración o para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos, de una cláusula que garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia y preparación adecuada.

#### **4.1 Normas o Directrices para la evaluación previa del impacto en función del género**

El artículo 19 de la Ley 4/2005 establece que “antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad”.

Asimismo, en ese mismo artículo se indica que serán propuestas, por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para su posterior aprobación por al Gobierno Vasco, las normas o directrices donde se indiquen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer dicha evaluación. Con respecto al plazo previsto para la aprobación de dichas normas o directrices, la Disposición Final Octava establece que deberá realizarse en el plazo de un año.

La información proporcionada desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, muestra que el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 13 de febrero de 2007, aprobó las *Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medida para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres* (ver [www.emakunde.es](http://www.emakunde.es)). Estas directrices se publicaron en virtud de la Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento.

Desde su publicación, Emakunde ha recibido e informado de 151 informes de impacto en función del género referidos a proyectos de norma y actos administrativos de distinto rango:

<b>RANGO</b>	<b>FRECUENCIA (%)</b>
Ley	25 (16,5%)
Decreto	62 (41,1%)
Orden	61 (40,4%)
Resolución	3 (2%)
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>

Todos los Departamentos del Gobierno ha remitido informes de evaluación de impacto en función del género, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

<b>DEPARTAMENTO DE GOBIERNO</b>	<b>FRECUENCIA (%)</b>
Vicepresidencia	2 (1,3%)
Hacienda y Administración Pública	10 (6,6%)
Justicia, Empleo y Seguridad Social	23 (15,2%)
Interior	11 (7,3%)
Industria, Comercio y Turismo	11 (7,3%)
Vivienda y Asuntos Sociales	19 (12,6%)
Educación, Universidades e Investigación	46 (30,5%)
Sanidad	3 (2%)
Cultura	10 (6,6%)
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	3 (2%)
Transporte y Obras Públicas	2 (1,3%)
Agricultura, Pesca y Alimentación	11 (7,3%)
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>

#### **4.2 Uso no sexista de todo tipo de lenguaje**

La medida recogida en el artículo 18.4 de la Ley está dirigida a eliminar el uso sexista del lenguaje en los documentos y soportes que se produzcan directa o indirectamente

desde la Administración, de forma que no se potencie a través de éste una imagen parcial de las mujeres, y las sitúe en una posición subordinada respecto a los hombres:

“Los poderes públicos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que se produzcan directamente, a través de terceras personas o entidades”.

En esta evaluación, los criterios utilizados en el análisis de los documentos han sido los recogidos en la guía elaborada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, “El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje” (1998): Se hace un **uso no sexista** del lenguaje cuando se emplea, *de manera dominante*:

- El uso de genéricos reales.
- El uso de los dos géneros gramaticales como corresponde a cada caso: dobles formas.
- El uso de las formas personales de los verbos y el uso de pronombres.
- El uso de barras en documentos de tipo formularios, fichas, impresos de solicitud, etc

Se hace un **uso sexista** cuando en el texto domina:

- El masculino genérico, de modo que, los varones son siempre nombrados y protagonistas de las narraciones, mientras que las mujeres son invisibilizadas, excluidas o relegadas a un papel secundario y/ o subordinado.

Se hace un **uso incorrecto** cuando se emplean los siguientes recursos:

- El uso de las barras en documentos generales (no incluidos los mencionados anteriormente), ya que el texto resulta poco legible y la lengua dispone de otros recursos más adecuados para las necesidades de expresión.
- El uso de la arroba, ya que no existe como recurso lingüístico y no es pronunciable oralmente.

Se han analizado documentos de diversa índole: convocatorias, licitaciones, resoluciones..., contenidos en Boletines Oficiales de la CAPV y de los tres Territorios

Históricos, así como documentos “colgados” en Páginas Web de varios Organismos Públicos.

Los Boletines Oficiales revisados corresponden a la segunda, cuarta y quinta semana del segundo trimestre del 2008. La muestra de documentos resultante garantizaba el análisis de un volumen de material suficientemente amplio y diverso como para asegurar la representatividad de los tres niveles de la Administración Pública: Administración General (106 documentos); Administración Foral (70 documentos); y Administración Local (119 documentos).

En cuanto a las Páginas Web de Organismos Públicos, como ya se ha mencionado anteriormente, se revisaron aquellas que, a priori, podían considerarse que tienen un impacto importante sobre la ciudadanía, dado que corresponden a Instituciones muy cercanas a la misma y que por tanto pueden ser visitadas por un mayor número de ciudadanas y ciudadanos:

- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales
- Departamento de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente
- IVAP
- Universidad Pública Vasca/Euskal Herriko Unibertsitatea
- Ararteko
- Diputación Foral de Álava
- Diputación Foral de Bizkaia
- Diputación Foral de Gipuzkoa
- Ayuntamiento de Bilbao
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
- Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.

- **Análisis del uso del lenguaje en los Boletines Oficiales**

En total se revisaron 295 documentos publicados en los Boletines Oficiales.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES REVISADOS (N=295)</b>	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 106 (35,9%) Foral: 70 (23,7%) Local: 119 (40,3%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 106 (35,9%) Álava: 66 (22,4%) Bizkaia: 28 (9,5%)

	Gipuzkoa: 95 (32,2%)
TIPO DE DOCUMENTOS REVISADOS	Subvenciones y Contrataciones: 239 (81%) Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo: 44 (14,9%) Regulación de Jurados: 10 (3,4%) Resoluciones de premios: 2 (0,7%)

Los documentos referidos a la Administración Local, provienen de entidades locales, con diferente tamaño poblacional<sup>4</sup>: 32 (26,9%) pequeños; 21 (17,6%) medianos; 15 (12,6%) intermedios; y 44 (37%) grandes.

Si se comparan los datos obtenidos en el presente análisis con los del año 2005, los resultados son muy diferentes, tal y como se refleja en el siguiente cuadro.

USO DEL LENGUAJE EN DOCUMENTOS PROVENIENTES DE BOLETINES OFICIALES	2005 (N=376)	2008 (N=295)
USO NO SEXISTA	11 (2,9%)	203 (68,8%)
USO SEXISTA	344 (91,5%)	64 (21,7%)
USO INCORRECTO	21 (5,6%)	28 (9,5%)

Los resultados encontrados muestran, con respecto al 2005, un incremento muy significativo en el porcentaje de documentos donde se ha utilizado el lenguaje de manera no sexista.

Con respecto a los 203 documentos que hacen un *uso no sexista del lenguaje*, 166 (81,8%) son convocatorias de subvenciones y contrataciones, 28 (13,8%) son procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público; y 8 (3,9%) se refieren a regulación de jurados para premios.

Atendiendo al nivel de la Administración, 83 (40,9%) de estos documentos han sido elaborados por la Administración General, 45 (22,2%) por la Administración Foral y 75 (36,9%) por la Administración Local. El siguiente cuadro muestra el porcentaje de documentos revisados donde se ha hecho un uso no sexista del lenguaje, por nivel de la Administración.

<sup>4</sup> Categorización del EUSTAT: pequeños (menos de 10.000 habitantes); medianos (entre 10.000-40.000 habitantes); intermedios (entre 40.000-100.000 habitantes); grande (más de 100.000 habitantes).

NÚMERO DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES REVISADOS (N=295)		NÚMERO Y PORCENTAJE DE DOCUMENTOS REVISADOS EN LOS QUE SE HA HECHO UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE (N=203)	
Administración General	106	Administración General	83 (78,3%)
Administración Foral	70	Administración Foral	45 (64,3%)
Administración Local	119	Administración Local	75 (63,02%)

- **Uso no sexista del lenguaje en Páginas Web**

El total de textos revisados en las 11 Páginas Web, anteriormente mencionadas es de 104: 32,7% (n=34) correspondían a Organismos de la Administración General; 36,5% (n=38) a Organismos de la Administración Foral; y 30,8% (n=32) a Organismos de la Administración Local

Los resultados obtenidos en el presente análisis, comparativamente a los del año 2005, son significativamente más positivos, tal y como se refleja en el siguiente cuadro.

USO DEL LENGUAJE EN TEXTOS PROVENIENTES DE PÁGINAS WEB OFICIALES	2005 (N=57)	2008 (N=104)
USO NO SEXISTA	10 (17,5%)	72 (69,2%)
USO SEXISTA	43 (75,4%)	12 (11,6%)
USO INCORRECTO	4 (7%)	20 (19,2%)

De los 72 textos que hacen un *uso no sexista del lenguaje*, 32 (44,4%) corresponden a Páginas Web de la Administración General; 18 (25%) a Páginas Web de la Administración Foral, y 22 (30,6%) a Páginas Web de Administración Local (ver anexo). El siguiente cuadro muestra el porcentaje de textos revisados donde se ha hecho un uso no sexista del lenguaje, por nivel de la Administración.

NÚMERO DE TEXTOS INCLUIDOS EN LAS PÁGINAS WEB OFICIALES REVISADAS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE TEXTOS EN LOS QUE SE HA HECHO UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Administración General	34	Administración General	32 (94,1%)
Administración Foral	38	Administración Foral	18 (56,2%)
Administración Local	32	Administración Local	22 (68,7%)

### 4.3 subvenciones y contrataciones

La Ley, en su artículo 20.2 recoge **dos medidas** dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad.

- Una referida a la oferta presentada (contrataciones) y el proyecto o actividad subvencionada.
- La otra referida a la capacidad técnica de las personas o empresas candidatas o licitantes (contrataciones) o a los requisitos que deberán reunir las organizaciones beneficiarias de subvenciones.

“Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los *criterios de adjudicación* uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los *criterios de valoración* de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores, y en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres”.

En relación a este artículo, el Pleno del Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 8 de junio de 2007, aprobó la proposición no de ley sobre inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación (publicado en el Boletín Oficial del Parlamento Vasco nº 107, de 15-06-2007). Dicha proposición insta al Gobierno Vasco a que una Comisión Técnica integrada por los servicios jurídicos de empleo, de asuntos sociales, de contratación y de hacienda, analice la posibilidad de introducir



cláusulas sociales en procedimiento de contratación y en la ejecución del contrato; así como, su coexistencia con otras políticas públicas como la medioambiental, la de seguridad y salud laboral, la de igualdad de la mujer y el hombre, la calidad y las condiciones de empleo.

Una vez constituida la mencionada Comisión Técnica, ésta elaboró una propuesta, con el carácter de instrucción u orden de servicio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En relación a la igualdad de mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de género, inciden los siguientes epígrafes y apartados contenidos en la Instrucción:

- III.2, La incorporación de la Perspectiva de género en la definición del objeto contractual.
- V.2, Otras Especificaciones Técnicas (apartados 3 y 4).
- VI.4, Experiencia, Conocimientos y Medios Técnicos (apartado 1).
- VII.1 Criterios de Adjudicación, de Carácter Social (apartado 3).
- IX.3 Condiciones Especiales de Ejecución, Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Instrucción está dirigida a los órganos de contratación de la Administración general, institucional y demás entidades del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y ha sido publicada en el BOPV nº 116, de 19-06-2008, por lo que en la presente evaluación no ha sido posible incluir el seguimiento de su aplicación por parte de los órganos de contratación (las convocatorias revisadas corresponden al 2 trimestre de 2008).

Se han analizado un total de 580 subvenciones y/o contrataciones publicadas en los boletines oficiales del segundo trimestre de 2008. Concretamente, 480 subvenciones (82,8%) y 100 contrataciones (17,2%).

- **SUBVENCIONES**

El siguiente cuadro aporta algunos datos descriptivos de la muestra de convocatorias de subvención revisadas.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADAS (N=480)</b>	
<b>NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN</b>	General: 136 (28,3%) Foral: 147 (30,6%) Local: 197 (41%)
<b>TERRITORIO</b>	Comunidad Autónoma:136 (28,3%) Álava: 96 (20%) Bizkaia: 100 (20,8%) Gipuzkoa: 148 (30,8%)
<b>SISTEMA DE SELECCIÓN</b>	Concurrencia competitiva: 291 (60,6%) Concurso público: 75 (15,6%) Otros: 37 (7,7%) No se especifica: 58 (12,1%)
<b>ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Un 75,4% (n=362) de las subvenciones se refieren a los siguientes ámbitos:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura</li> <li>- Intervención social</li> <li>- Educación</li> <li>- Promoción económica (comercio, consumo y turismo)</li> <li>- Cooperación al Desarrollo</li> <li>- Deporte</li> <li>- Empleo</li> </ul>

De las 197 subvenciones promovidas desde la Administración Local, el 32,5% (n=64) corresponden a municipios pequeños; el 40,6% (n=80) a municipios intermedios; el 8,1% (n=16) a municipios medianos; y el 18,8% (n=37) a municipios grandes.

A continuación se presentan los resultados encontrados con respecto a las dos medidas recogidas en el artículo 20.2 de la Ley relacionadas con las convocatorias de subvenciones.

- **Inclusión de un criterio de adjudicación que valore la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada.**

Los resultados obtenidos indican que, comparativamente al año 2005, con mayor frecuencia, los organismos públicos han incluido entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada, tal y como refleja el siguiente cuadro.

<b>INCLUSIÓN, ENTRE LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN, DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO O ACTIVIDAD SUBVENCIONADA</b>	<b>2005 (N=495)</b>	<b>2008 (N=480)</b>
SÍ	67 (13,5%)	124 (25,8%)
NO	428 (86,5%)	356 (74,2%)

También ha incrementado el grado de exigencia de la integración de la perspectiva de género: en 2005 era obligatorio en el 11,9% de las subvenciones revisadas, mientras que en 2008 este porcentaje se ha incrementado hasta el 26,6%.

<b>GRADO DE EXIGENCIA DE LA INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>2005 (N=67)</b>	<b>2008 (N=124)</b>
REQUISITOS OBLIGATORIOS	8 (11,9%)	33 (26,6%)
CRITERIOS VALORATIVOS	55 (82,1%)	78 (62,9%)
CRITERIO RETÓRICO	0	3 (2,4%)
CRITERIOS OBLIGATORIO Y VALORATIVOS	4 (6%)	10 (8,1%)

En cuanto al nivel de la Administración de los Organismos promotores de subvenciones donde se incluye como criterio la incorporación de la perspectiva de género, estos son los resultados: el 25,8% (n=32) fueron impulsadas por la Administración General, 36,3% (n=45) por la Administración Foral, y el 37,9% (n=47) por la Administración Local (ver documento anexo).

Los Ámbitos de Intervención a que se refieren las 124 subvenciones que han incluido criterios de integración de la perspectiva de género son:

- Cooperación al Desarrollo (n=24)
- Intervención social (n=18)

- Cultura (n=15)
- Empleo (n=11)
- Igualdad de mujeres y hombres (n=10)
- Educación (n=7)
- Deporte (n=7)
- Medio Promoción económica (n=6)
- Ambiente (n=4)
- Infancia y Juventud (n=3)
- Asociacionismo y Participación ciudadana (n=2)
- Sanidad (n=2)
- Justicia (n=2)
- Relaciones exteriores (n=2)
- Transporte (n=1)
- Indefinida (n=11)

De estas 124 convocatorias de subvenciones que incluyen entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada, el 73,4% (n=91) define específicamente cómo se debe operativizar la perspectiva de género en el proyecto:

- Acciones positivas concretas para favorecer la presencia de mujeres en diversos ámbitos (acceso al empleo, acceso al empleos masculinizados, deporte, toma de decisiones, creación de empresas, acceso a la cultura) (n=21)
- Que se contemple la perspectiva de género teniendo en cuenta las diferentes necesidades, condiciones y situaciones de mujeres y hombres (n=19)
- Que la actividad se adecue a los principios de igualdad de derechos y deberes y de prevención de conductas discriminatorias y respeto a la Ley de Igualdad 4/2005 (n=17)
- Uso no sexista del lenguaje y de la imagen (n=13)

- Acciones positivas dirigidas a mujeres con riesgo de discriminación múltiple (n=3)
- Se promueven actividades que potencien la participación e implicación de las mujeres a lo largo del proyecto (n=3)
- El proyecto planifica actividades de formación para la difusión de una conciencia de género tanto para mujeres como para hombres (n=3)
- El proyecto contempla propuestas para mejorar la autonomía económica de las mujeres, prestando especial atención a no agravar la sobrecarga de trabajo de las mismas (n=3)
- Que planteen actuaciones dirigidas a la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral (n=2)
- El proyecto plantea la creación de redes de colaboración entre diversas áreas, instituciones y asociaciones de mujeres u otro tipo de grupos de participación comunitaria (n=1)

Además de estos criterios, en 42 de las 124 convocatorias (33,9%) se explicita la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres.

Finalmente señalar que de la totalidad de convocatorias de subvenciones, de cada nivel de la administración, revisadas estas son las que han incluido algún criterio relativo a la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada:

NÚMERO DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES QUE INCLUYEN COMO CRITERIO DE ADJUDICACIÓN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO O ACTIVIDAD SUBVENCIONADA	
Administración General	136	Administración General	32 (23,5%)
Administración Foral	147	Administración Foral	45 (30,6%)
Administración Local	197	Administración Local	21(10,7%)

- **Inclusión como requisito de adjudicación de las personas beneficiarias de subvenciones su trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres**

El cuadro siguiente muestra la comparación entre los resultados correspondientes al año 2005 y al 2008, siendo estos últimos algo más positivos.

<b>GRADO DE EXIGENCIA DE LA INCLUSIÓN DE LA TRAYECTORIA EN EL DESARROLLO DE POLITICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b>	<b>2005 (N=495)</b>	<b>2008 (N=480)</b>
REQUISITO OBLIGATORIO	0 (0%)	5 (1,04%)
CRITERIO VALORATIVO	7 (1,4%)	8 (1,7%)

Hay 2 requisitos que aparecen como obligatorios o valorativos: Formación en género y Experiencia en género.

Un criterio que aparece como obligatorio en tres convocatorias es “que la formación sea impartida por una consultora homologada en virtud del Decreto 105/2004”.

Como criterio valorativo dos convocatorias plantean que la organización haya incorporado la perspectiva de género y que cuente con un plan de acción estratégico pro-equidad de género.

Estas 13 convocatorias que han incluido bien como criterios obligatorios o valorativos aspectos relacionados con la trayectoria de la organización que solicita la subvención, en relación a la igualdad de mujeres y hombres han sido:

- Emakunde (n=4)
- Diputación Foral de Bizkaia (n=2)
- Diputación Foral de Gipuzkoa (n=2)
- Departamento de Cultura (n=1)
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales (n=1)
- Diputación Foral de Álava (n=1)
- Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián (n=1)

- Ayuntamiento de Zumarraga (n=1)

Los Ámbitos de Intervención a que se refieren estas 13 subvenciones son las siguientes:

- Igualdad de mujeres y hombres (n=6)
- Empleo y promoción económica (n=2)
- Inclusión social (n=2)
- Cooperación al Desarrollo (n=2)
- Cultura (n=1)

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de convocatorias de subvenciones revisadas que contemplan como criterio de valoración la trayectoria de las personas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres el siguiente:

NÚMERO DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES QUE CONTEMPLAN COMO CRITERIO DE VALORACIÓN LA TRAYECTORIA DE LAS PERSONAS EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
Administración General	136	Administración General	6 (4,4%)
Administración Foral	147	Administración Foral	5 (3,4%)
Administración Local	197	Administración Local	2 (1,01%)

#### - Otros resultados encontrados

Además de los resultados señalados en relación a las dos medidas contempladas en el artículo 20.2 de la Ley, se ha encontrado que un 30,6% de las convocatorias de subvenciones revisadas en **2008** (n=147), exigen el cumplimiento de la Disposición Sexta de la Ley de igualdad de mujeres y hombres. En **2005**, sólo un 11,3% (n=56) exigía su cumplimiento.

“No podrán concurrir, durante el periodo que establezca la correspondiente sanción, a las convocatorias de las subvenciones y las ayudas reguladas en este título, las personas físicas y jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley para la igualdad de Mujeres y Hombres”.

## - CONTRATACIONES

En el segundo trimestre de 2008, se publicaron en los Boletines Oficiales de la CAPV 100 convocatorias de contratación referidas a licitaciones que tuvieran como objeto el estudio, la asistencia técnica o la consultoría (único tipo u objeto contractual contemplado en esta evaluación).

En el siguiente cuadro se aportan algunos datos descriptivos de la muestra de convocatorias revisadas.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE CONVOCATORIAS DE LICITACIONES REVISADAS (N=100)</b>	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 34 (34%) Foral: 31 (31%) Local: 35 (35%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 33 (33%) Álava: 20 (20%) Bizkaia: 21 (21%) Gipuzkoa: 26 (26%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurso público: 99 (99%) Concurrencia competitiva: 1 (1%)
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Transporte y Urbanismo; Educación; Medio Ambiente; Cultura; Igualdad de mujeres y hombres-Urbanismo; Accesibilidad; Promoción económica y Empleo; intervención social; Sanidad; Deporte; Administración pública; y Agricultura, Pesca y Ganadería

De las 35 contrataciones promovidas desde la Administración Local, el 8,6% (n=3) corresponden a municipios pequeños; el 8,6% (n=3) a municipios medianos; el 20% (n=7) a municipios intermedios; y el 62,9% (n=22) a municipios grandes.



Los resultados encontrados con respecto a las dos medidas planteadas en el artículo 20.2 de la Ley se exponen a continuación.

- **Inclusión de un criterio de adjudicación que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada**

Los resultados obtenidos indican que, comparativamente al año 2005, con mayor frecuencia, los organismos públicos han incluido entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada, tal y como refleja el siguiente cuadro.

<b>INCLUSIÓN, ENTRE LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN, DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA PRESENTADA</b>	<b>2005 (N=55)</b>	<b>2008 (N=100)</b>
SÍ	6 (10,9%)	23 (23%)
NO	49 (89,1%)	69 (69%)

También ha incrementado el grado de exigencia de la integración de la perspectiva de género: en 2005, de las 6 convocatorias que incluían este criterio, en la mitad su carácter era obligatorio, mientras que en 2008 este porcentaje se ha incrementado hasta el 86,95%.

<b>GRADO DE EXIGENCIA DE LA INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>2005 (n=6)</b>	<b>2008 (n=23)</b>
REQUISITOS OBLIGATORIOS	3 (50%)	20 (86,95%)
CRITERIOS VALORATIVOS	2 (82,1%)	1 (4,35%)
CRITERIO RETÓRICO	0	0
CRITERIOS OBLIGATORIO Y VALORATIVOS	1 (6%)	0
NO SE SABE	0	2 (8,7)

En cuanto al nivel de la Administración de los Organismos promotores de estas contrataciones, 20 provienen de la Administración General, 1 de la Administración Foral, y 2 de Administración Local.

Atendiendo a la forma de selección empleada, 15 emplean el concurso público de tramitación ordinaria y en las otras no se sabe.

Los ámbitos de intervención de estas contrataciones son las siguientes:

- Administración pública (n=4)
- Intervención social (n=3)
- Medio Ambiente (n=2)
- Igualdad de mujeres y hombres (n=2)
- Obras públicas (n=2)
- Cultura (n=2)
- Educación (n=2)
- Transporte (n=2)
- Sanidad (n=1)
- Promoción económica (n=1)
- Urbanismo (n=1)
- Empleo (n=1)

La forma de operativizar la integración de la perspectiva de género en los criterios de adjudicación de estos contratos es la siguiente:

- El contratista en la elaboración y presentación del trabajo contratado incorporará la perspectiva de género y evitará los elementos de discriminación del uso del lenguaje y la imagen (n=11; 47,8%)
- Cuando la prestación comprenda la impartición de cursos, el contenido de dichos cursos incorporará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (n=10; 43,5%)
- La entidad adjudicataria contemplará en el desarrollo de las prestaciones objeto del presente Contrato medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres (n=1; 4,3%)
- Trabajar con una metodología que cumpla o incluya el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (n=1; 4,3%)
- El/la contratista, en la elaboración y presentación del trabajo contratado, incorporará la perspectiva de género y evitará los elementos de discriminación sexista del uso del lenguaje y de la imagen (n=1; 4,3%)

- El informe hará una reflexión sobre si los programas y servicios contenidos o derivados del Plan responden a las necesidades y situaciones peculiares de las mujeres (n=1; 4,3%)
- El informe, donde sea posible, tendrá en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres, tanto en el acceso y disfrute de las prestaciones, utilización de los servicios, como en su valoración y satisfacción con los mismos (n=1; 4,3%)

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de licitaciones revisadas que incluyen entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada es el siguiente:

NÚMERO DE LICITACIONES REVISADAS (N=100)		NÚMERO Y PORCENTAJE DE LICITACIONES QUE INCLUYEN ENTRE LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA PRESENTADA (n=23)	
Administración General	34	Administración General	20 (58,8%)
Administración Foral	31	Administración Foral	1 (3,2%)
Administración Local	35	Administración Local	2 (5,7%)

- **Inclusión como requisito de adjudicación del contrato la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres de los candidatos o licitadores**

De las 100 convocatorias de contrataciones **ninguna** contempla como requisito de adjudicación la trayectoria de las personas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. Además, explicita en su objeto la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres.

#### **4.4 Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público**

En este apartado se revisan dos elementos contemplados en la Ley relacionados con la representación de mujeres y hombres dentro de la Administración.

El artículo 20, recoge dos medidas, una dirigida a potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración Pública en los que se encuentran infrarepresentadas, y la segunda orientada a fortalecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección. Para ello, establece que las normas que regulan los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir estas cláusulas:

- En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en las que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurren en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo (cláusula 20.4.a).
- Se garantizará que en los tribunales de selección haya una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada (cláusula 20.4.b).

Según el artículo de la Ley 20.6 se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro miembros, cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

El número de procesos selectivos de acceso al empleo público revisados en los Boletines Oficiales durante el segundo trimestre del 2008 ha sido de 89. En el siguiente cuadro aportan algunos datos que permiten conocer el tipo de muestra utilizada.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (N=89)	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 17 (19,1%) Foral: 10 (11,2%) Local: 62 (69,7%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 18 (20,2%) Álava: 4 (4,5%) Bizkaia: 36 (40,4%) Gipuzkoa: 31 (34,8%)

SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurso-oposición: 54 (60,7%) Concurso: 16 (18%) Oposición: 3 (3,4%) Otros: 16 (18%)
RELACIÓN CONTRACTUAL DEL PUESTO DE TRABAJO	Funcionariado de carrera: 53 (59,6%) Funcionariado interino: 8 (9%) Contrato laboral fijo: 10 (11,2%) Contrato laboral eventual: 12 (13,5%) No especificado: 6 (6,7%)

De las 62 entidades locales, 59 son ayuntamientos: 30,6% (n=19) de tamaño pequeño; 29% (n=18) medianos; 21% (n=13) son de tamaño intermedio; y el 14,5% (n=9) de tamaño grande.

- **Inclusión de la cláusula correspondiente al artículo 20.4, a**

En cuanto a la medida contemplada en la Ley que está dirigida a potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración en las que se encuentran infrarepresentadas, en el siguiente cuadro puede apreciarse que se ha producido un sensible incremento en el porcentaje de procesos selectivos que incluyen la cláusula señalada.

INCLUYEN LA CLÁUSULA 20.4.a	2005 (n=74)	2008 (n=89)
SÍ	9 (12,2%)	20 (22,5%)
NO	65 (87,8%)	69 (77,5%)

El sistema de selección empleado en estos 20 procesos selectivos ha sido: en 15 de los procesos, el concurso-oposición; en 2 la oposición; en 1 concurso; y en 2 otro sistema. La mayoría de estos procesos (n=13; 65%) han sido promovidos por la Administración Local.

En lo relativo al nivel de puestos de trabajo, 12 son de categoría funcionariado de carrera; 3 de funcionaria y funcionario interino; 2 contrato laboral fijo; 1 contrato laboral eventual; y en 2 no se especifica.

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de procesos selectivos que contemplan la cláusula del artículo 20.4, a) es la siguiente:

NÚMERO DE PROCESOS SELECTIVOS REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCESOS SELECTIVOS QUE CONTEMPLAN LA CLÁUSULA DEL ARTÍCULO 20.4, a)	
Administración General	17	Administración General	3 (17,6%)
Administración Foral	10	Administración Foral	4 (40%)
Administración Local	62	Administración Local	13 (20,96%)

- **Inclusión de la cláusula correspondiente al artículo 20.4, b**

Con respecto a los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público revisados donde se ha garantizado que en sus tribunales de selección hubiera una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada, el siguiente cuadro arroja resultados muy similares en 2005 y en 2008.

INCLUYEN LA CLÁUSULA 20.4.b	2005 (n=74)	2008 (n=89)
SÍ	7 (9,5%)	8 (9%)
NO	67 (90,5%)	81 (91%)

El sistema de selección empleado en los 8 procesos selectivos de 2008 ha sido: 5 concurso-oposición; 2 concurso; y 1 otro sistema.

De estos 8 procesos selectivos 6 están promovidos por la Administración Local y 2 por la Administración Foral. En 6 casos, el puesto tiene categoría funcionariado de carrera, y en los otros 2 es un contrato laboral fijo.

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de procesos selectivos que contemplan la cláusula del artículo 20.4, b) es la siguiente:

NÚMERO DE PROCESOS SELECTIVOS REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCESOS SELECTIVOS QUE CONTEMPLAN LA CLÁUSULA DEL ARTÍCULO 20.4, b)	
Administración General	17	Administración General	0
Administración Foral	10	Administración Foral	2 (20%)
Administración Local	62	Administración Local	6 (9,7%)

#### 4.5 Tribunales y jurados para la concesión de premios

El aspecto revisado en este apartado se dirige a potenciar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración. El artículo 20.5 recoge la siguiente medida específica:

- Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como los que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada.

El artículo 20.6 establece que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro miembros, cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

Se revisaron los Boletines Oficiales de la CAPV y de los tres Territorios Históricos correspondientes a 20 premios otorgados durante el segundo trimestre de 2008.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE RESOLUCIONES DE PREMIOS (N=20)	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 12 (60%) Foral: 1 (5%) Local: 7 (35%)
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Cultura: 11 (55%) Educación: 4 (20%)

	Promoción económica: 1 (5%) Cooperación al desarrollo: 1 (5%) Intervención social: 1 (5%) No se sabe: 2 (10%)
PERSONAS U ORGANIZACIONES DESTINARIAS *	Personas individuales: 19 (95%) Empresas: 4 (20%) Organizaciones Sociales: 2 (10%) Otros sectores: 2 (10%)
TIPO DE RECONOCIMIENTO *	Económico: 18 (90%) Social: 2 (10%) Otro tipo (escultura; participación en conciertos; viaje; publicación de la obra, etc.): 10 (50%)

(\*) puede haber más de una categoría por premio.

De los 18 premios que tienen como objetivo un reconocimiento económico, 7 (35%) de ellos se sitúan por debajo de los 12.000 euros, otros 7 (35%) entre los 12.000 y los 24.000 euros, y 4 (20%) supera los 24.000 euros.

#### - Inclusión de la cláusula recogida en el artículo de la Ley 20.5

El siguiente cuadro muestra que con respecto al 2005 se da un incremento significativo en el porcentaje de premios donde se incluye la cláusula por la que se garantiza en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada.

INCLUYEN LA CLÁUSULA 20.5	2005 (n=23)	2008 (n=20)
SÍ	2 (9%)	8 (40%)
NO	21 (91%)	12 (60%)

Todos los premios que incluyen la cláusula 20.5 fueron promovidos por la Administración General (Dpto. de Cultura=4; Dpto. de educación, Universidad e Investigación=3; y Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social=1).

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de premios con tribunales paritarios es el siguiente:



NÚMERO DE PREMIOS REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE PREMIOS CON JURADO PARITARIO	
Administración General	12	Administración General	8 (66,7%)
Administración Foral	1	Administración Foral	0
Administración Local	7	Administración Local	0

**RESULTADOS ENCONTRADOS EN RELACIÓN A  
ALGUNOS ARTÍCULOS DEL TÍTULO III: MEDIDAS  
PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN  
DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

En este apartado se aporta información en relación a varios artículos recogidos en varios capítulos incluidos en el Título III de la Ley:

- Capítulo I, Participación Sociopolítica (presencia equilibrada de mujeres y hombres; cauce de libre adhesión).
- Capítulo II, Cultura y Medios de Comunicación (Órgano de Control de la Publicidad).
- Capítulo IV, Trabajo (Acoso Moral y Sexual; Entidades colaboradoras y consultoras homologadas; planes o programas para la igualdad en las empresas).
- Capítulo V, Otros derechos Sociales Básicos (pensiones de viudedad; y Fondo de garantía para el impago de pensiones alimenticias y compensatorias).

### **CAPÍTULO I, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA**

En este apartado se aporta información referida a 3 aspectos recogidos en los artículos 23, 24.1 y 24.5 de la ley:

1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados (Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos).
2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole.
3. Creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres

#### **1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados del Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos**

El título III de la Ley 4/2005 establece que

*“Todos los poderes públicos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia*

*y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias” (art. 23)*

A continuación se presentan algunos datos que permiten conocer en qué medida la entrada en vigor de la ley 4/2005 está propiciando una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos directivos y colegiados de la Administración General y Foral. Los datos han sido extraídos de la publicación “Cifras sobre la participación Social y Política de la Mujeres y los Hombres en Euskadi” (Emakunde, 2005) y del estudio, “La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi”, Emakunde 2008.

### **1.1 Altos cargos en el Gobierno Vasco, sus Organismos Autónomos y Entidades Públicas**

Los datos presentados en la tabla indican que en todos los cargos del Gobierno Vasco, de 2004 a 2008, se ha acortado la distancia de género. En el caso de las Consejerías existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres, tal y como establece la Ley; en las Viceconsejerías, todavía existe una distancia de género importante; y en las Direcciones, si bien la distancia es mucho menor, las mujeres se encuentran infrarepresentadas.

CARGO	TOTAL	AÑO 2004		AÑO 2008	
		Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
<b>Consejerías</b>	11	4* (36,4)	7 (63,6)	5 (45,5)	6 (54,5)
<b>Viceconsejerías</b>	36	4 (11,1)	32 (88,9)	5 (13,9)	31 (86,1)
<b>Dirección</b>	133	37 (27,8)	96 (72,2)	49 (36,8)	84 (63,2)
<b>Total</b>	180	45 (25)	135 (75)	54 (32)	115 (68)

\* La Vicepresidenta del Gobierno asume también el cargo de Consejera de Hacienda y Administración Pública

DEPARTAMENTOS	AÑO 2004								AÑO 2008							
	Consejerías		Viceconsejerías/S <sup>a</sup> Gral.		Direcciones		Total Altos Cargos		Consejerías		Viceconsejerías/S <sup>a</sup> Gral.		Direcciones		Total Altos Cargos	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Presidencia			1	4	3	8 <sup>(2)</sup>	4 (23,5)	13 (76,5)			0	3	4	10	4 (23,5)	13 (76,5)
Vicepresidencia	1 <sup>(1)</sup>		0	3	3	6	4 (30,8)	9 (69,2)	1 <sup>(3)</sup>		0	3	5	3	6 (50,0)	6 (50,0)
Hacienda y Admón. pública	1 <sup>(1)</sup>		0	4	3	11	4 (21,1)	15 (78,9)	1 <sup>(3)</sup>		0	4	2	10	3 (17,7)	14 (82,3)
Educación, Universidades e Investigación	1		0	4	4	7	5 (31,3)	11 (68,7)		1	1	3	5	6	6 (37,5)	10 (62,5)
Interior		1	1	1	5	9	6 (35,3)	11 (64,7)		1	1	1	4	9	5 (31,3)	11 (68,7)
Industria, Comercio, Turismo	1		1	3	4	9	6 (33,3)	12 (66,7)	1		1	3	5	8	7 (39,9)	11 (61,1)
Vivienda y Asuntos Sociales		1	0	2	2	7	2 (16,7)	10 (83,3)		1	0	3	4	6	4 (28,6)	10 (71,4)
Justicia, Empleo y Seguridad Social		1	1	2	3	10	4 (23,5)	13 (76,5)		1	1	3	5	8	6 (33,3)	12 (66,7)
Sanidad		1	0	2	2	6	2 (18,2)	9 (81,8)		1	0	2	5	6	5 (35,7)	9 (64,3)
Cultura	1		0	2	6	5	7 (50,0)	7 (50,0)	1		0	2	2	7	3 (25,0)	9 (75,0)
Medio Ambiente y Ordenación del territorio		1	0	2	1	6	1 (10,0)	9 (90,0)	1		1	1	4	2	6 (66,7)	3 (33,3)
Transporte y Obras Públicas		1	0	1	1	4	1 (14,3)	6 (85,7)	1		0	1	2	3	3 (42,9)	4 (57,1)
Agricultura y Pesca		1	0	2	0	8	0 (0,0)	11 (100)		1	0	2	2	6	2 (18,2)	9 (81,8)
<b>TOTAL</b>	<b>5 (41,7)</b>	<b>7 (58,3)</b>	<b>4 (11,1)</b>	<b>32 (88,9)</b>	<b>37 (27,8)</b>	<b>96 (72,2)</b>	<b>46 (25,3)</b>	<b>136 (74,7)</b>	<b>6 (50)</b>	<b>6 (50)</b>	<b>5 (13,9)</b>	<b>31 (86,1)</b>	<b>49 (36,8)</b>	<b>84 (63,2)</b>	<b>60 (33,2)</b>	<b>121 (66,8)</b>

(1) La misma persona ostenta la titularidad de los dos Departamentos

(2) Incluye a los 4 Delegados del Gobierno Vasco en el Exterior

(3) La misma persona ostenta la titularidad de los dos Departamentos

Al analizar la presencia de mujeres, ocupando altos cargos, en los 12 Departamentos de Gobierno, los datos indican que con respecto al 2004, en 9 se ha incrementado la presencia relativa de mujeres, y en otros 3 se ha reducido (Hacienda y Administración Pública; Interior; y Cultura). En el caso de Presidencia el porcentaje de mujeres se mantiene en 23,5%.

En lo que se refiere al principio de paridad en las Viceconsejerías, éste se alcanza en Vicepresidencia (50%-50%) y el Departamento de Transporte y Obras Públicas (42,9%-57,1%). En la Consejería de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente no se alcanza el principio de paridad porque la presencia de mujeres supera el 60%, máximo establecido en la Ley.

En relación a los **Organismos Autónomos** del Gobierno Vasco, las personas que encabezan estas entidades e instituciones son también altos cargos de designación política. Los datos presentados en la tabla muestran que en 2008 de los seis Organismos Autónomos con que cuenta el Gobierno Vasco, 4 están dirigidos por hombres y 2 por mujeres.

<b>Organismos Autónomos del Gobierno Vasco</b>	<b>Dirección o Presidencia (2008)</b>
Academia de Policía del País Vasco	Mujer
Emakunde-Instituto de la Mujer	Mujer
IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública	Hombre
HABE-Instituto de Alfabetización y Reeskaldunización de Adultos	Hombre
EUSTAT-Instituto Vasco de Estadística	Hombre
Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales	Hombre
<b>TOTAL</b>	<b>2 mujeres (33,3%) 4 hombres (66,7%)</b>

En el caso de las Entidades Públicas dependientes del Gobierno Vasco, al igual que en los Organismos Autónomos, la mayoría están dirigidas por hombres (n=24; 80%).

<b>Entidades Públicas del Gobierno Vasco</b>	<b>Responsable (2008)</b>
Basquetour	mujer
Unigual	mujer
Egailan	mujer
Osakidetza-Servicio Vasco de Salud:	mujer
OSATEK	mujer
Euskal Irrati Telebista:	hombre
Euskadi Irratia	mujer
Euskal Telebista	hombre

Radio Vitoria	hombre
EITBNET	hombre
EJIE	hombre
Itelazpi	hombre
EVE-Ente Vasco de la Energía	hombre
SPRI	hombre
Red de Parques Tecnológicos del País Vasco:	hombre
Parque Tecnológico Miramón	hombre
Parque Tecnológico Zamudio	hombre
Parque Tecnológico Miñano	hombre
Parque Tecnológico Arrasate	hombre
Gestión Capital Riesgo del País Vasco	hombre
SPRILUR	hombre
VIKESA	hombre
Orquesta de Euskadi	hombre
IHOBE	hombre
URA-Agencia Vasca del Agua	hombre
Eusko Trenbideak	hombre
EKP-Euskadiko Kirol Portuak	hombre
Red Ferroviaria Vasca	hombre
Neiker	hombre
Itsasmendikoi	hombre
<b>TOTAL</b>	<b>6 Mujeres (20%) 24 hombres (80%)</b>

De todas las Entidades Públicas, sólo 6 (Basquetour, Unigual, Egailan, Osakidetza, Osatek y Euskadi Irradia) están dirigidas por mujeres. Un dato destacable es que no hay mujeres dirigiendo entidades adscritas a materias como la industria o los parques tecnológicos.

## 1.2 Órganos Colegiados adscritos al Gobierno Vasco

En este apartado se aportan datos que permiten conocer la presencia de mujeres y hombres ocupando la presidencia de los órganos colegiados adscritos a cada uno de los Departamentos de Gobierno, así como el porcentaje de órganos colegiados donde existe una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Antes de nada clarificar que estos órganos tienen una composición mixta, en el sentido de que agrega los intereses y la visión de los diferentes departamentos que componen esos equipos de gobierno (órganos interdepartamentales) además de la de otros niveles territoriales de gobierno (órganos interinstitucionales) e incluso la perspectiva de personas expertas sobre la materia o agentes sociales afectados por las mismas.

Son órganos con funciones variadas, si bien en general cumplen funciones de consulta, asesoramiento, coordinación, cooperación y evaluación de las políticas que se desarrollan en torno a una materia concreta.

En su regulación suele establecerse su composición genérica sin recoger nominalmente quienes son sus integrantes lo que dificulta el análisis de su composición en función del sexo. Por este motivo, el incumplimiento del principio de igualdad en la composición de estos órganos no es directamente atribuible a los mismos dado que la composición de estos se hace en muchos casos teniendo en cuenta el cargo responsable de un área concreta. Por tanto, serían los cambios en la designación de estos cargos los que proporcionarían una composición más paritaria aunque en algunos casos la designación de las personas es nominal y por ello la responsabilidad en el cumplimiento de este principio dependerá del departamento al que se adscribe<sup>5</sup>.

Departamentos del Gobierno Vasco	Nº de Órganos colegiados	Presidencia			Representación equilibrada	
		Mujeres	Varones	No hay presidencia /No hay dato	Sí	No
Vicepresidencia	1		1		1	
Hacienda y Administración Pública	9	2 (22,2)	5 (55,5)	2 (22,2)	2 (22,2)	7 (77,8)
Interior	12	4 (33,3)	8 (66,7)		4 (33,3)	8 (66,7)
Vivienda y Asuntos Sociales	15	2 (13,3)	7 (46,7)	6 (40)	6 (40)	9 (60)
Educación, Universidades e Investigación	5		5 (100)			5 (100)
Justicia, Empleo y Seguridad Social	11		11 (100)		4 (36,7)	7 (63,6)
Cultura	10	6 (60)	1 (10)	3 (30)	3 (30)	7 (70)
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	12	8 (66,7)		4 (33,3)		12 (100)
Transporte y Obras Públicas	2	1	1		1	1
Agricultura, Pesca y Alimentación	8	1 (12,5)	7 (87,5)		2 (25)	6 (75)
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>24 (28,2)</b>	<b>46 (54,1)</b>	<b>15 (17,6)</b>	<b>23 (27,1)</b>	<b>62 (72,9)</b>

<sup>5</sup> “La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi 2008” (Emakunde 2008)



El análisis general de los datos presentados en la tabla muestra una presencia mayoritaria de varones (54,1%) ocupando las presidencias de los distintos órganos colegiados.

Por su parte, el análisis por Departamentos indica importantes diferencias entre unos y otros; a modo de ejemplo, puede observarse que en los Departamentos de Cultura o de Medio Ambiente y Ordenación del territorio, más de la mitad de sus órganos colegiados están presididos por mujeres, a la vez que ninguno de los órganos colegiados de los Departamentos de Educación, Universidades e Investigación, o de Justicia, Empleo y Seguridad Social está presidido por una mujer.

En relación a la representación equilibrada de mujeres y hombres, en la tabla se observa que de 85 órganos colegiados contabilizados, en una cuarta parte, aproximadamente, existe este equilibrio. También en relación a este dato, existen diferencias importantes entre los Departamentos de Gobierno.

### **1.3 Presencia de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Universidad del País Vasco**

La Universidad pública vasca como poder público también está afectada por el artículo 23 del título III de la ley mencionado al inicio de este apartado. Por ello se ha considerado importante aportar datos que permitan conocer la presencia de mujeres en sus máximos órganos directivos (Rectorado, Secretaría General y Consejo de Dirección) en 2008 (no se disponen de datos anteriores). También se mencionan datos referidos a las dos universidades privadas presentes en la CAPV, Universidad de Deusto y Universidad de Mondragón.

En primer lugar señalar que las tres universidades están, y siempre lo han estado, dirigidas por hombres. En cuanto a la Secretaría General, tanto en la Universidad del País Vasco como en la Universidad de Mondragón está presidida por una mujer.

Por su parte, en los Consejos de Dirección hay una infrarepresentación de las mujeres, menos del 40%.

En resumen, en los espacios de toma de decisiones (de alto nivel) en la universidad hay una sobrerrepresentación de varones, siendo la universidad de Deusto la que presenta una mayor distancia de género.

Universidades	Rector/ra		Secretaría General		Consejo de Dirección	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
<b>U. País Vasco *</b>		1	1		5 (33,3)	10 (66,7)
<b>U. Deusto</b>		1		1	2 (20)	8 (80)
<b>U. Mondragón **</b>		1	1		3 (37,5)	5 (62,5)

(\*) Se incluye, además de los vicerrectorados, el gerente de la Universidad.

(\*\*) Se incluyen, además de los vicerrectorados, las direcciones que conforman el Consejo de Dirección

#### 1.4 Altos cargos en las Diputaciones Forales y sus Entidades Públicas

Los datos presentados en la tabla muestran, en 2008, un incremento significativo de mujeres en las ejecutivas de las **Diputaciones Forales**, alcanzándose el principio de paridad en la suma de Diputados y Diputadas Forales. En lo que respecta a las direcciones, a pesar del importante incremento experimentado con respecto al 2004, todavía la presencia de mujeres está muy lejos de equiparse a la de los varones. Teniendo en cuenta que en 2008, en las tres Diputaciones la máxima autoridad es varón (Diputado General), la presencia de mujeres en el colectivo de altos cargos es del 32,4% frente al 16,2% que había en 2004.

DIPUTACIONES	AÑO 2004						AÑO 2008					
	Diputados/as Forales		Direcciones Generales		Total Altos Cargos		Diputados/as Forales		Direcciones Generales		Total Altos Cargos	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
<b>ALAVA</b>	1	9	3	14	<b>4 (14,8)</b>	<b>23 (85,2)</b>	4	6	9	16	<b>13 (37,1)</b>	<b>22 (62,9)</b>
<b>BIZKAIA</b>	1	11	4	25	<b>5 (12,2)</b>	<b>36 (87,8)</b>	4	6	7	16	<b>11 (33,3)</b>	<b>22 (66,7)</b>
<b>GIPUZKOA</b>	3	8	5	18	<b>8 (23,5)</b>	<b>26 (76,5)</b>	4	6	7	20	<b>11 (29,7)</b>	<b>26 (70,3)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5 (15,2)</b>	<b>28 (84,8)</b>	<b>12 (17,4)</b>	<b>57 (82,6)</b>	<b>17 (16,2)</b>	<b>88* (83,8)</b>	<b>12 (40)</b>	<b>18 (60)</b>	<b>23 (30,7)</b>	<b>52 (69,3)</b>	<b>35 (32,4)</b>	<b>73* (67,6)</b>

(\*) incluye los 3 Diputados Generales

Por lo que respecta a la **dirección de entidades públicas dependientes de las Diputaciones**, al analizar conjuntamente los datos de 2008 correspondientes a las tres Diputaciones, se observa que en el 18,7% de las entidades, quien ostenta la dirección es una mujer. El análisis por Diputaciones muestra es en la Diputación Foral de Álava donde la presencia de mujeres ocupando este cargo es mayor (40%), en las otras dos Diputaciones existe una brecha de género importante; la presencia de mujeres es muy pequeña (10,5%) en Bizkaia e inexistente en Gipuzkoa.

DIPUTACIONES	ENTIDADES PÚBLICAS DEPENDIENTES DE LAS DIPUTACIONES	RESPONSABLES (2008)	
		MUJERES	VARONES
Diputación Foral de Álava	10	4 (40)	6 (60)
Diputación Foral de Bizkaia	19	2 (10,5)	17 (89,5)
Diputación Foral de Gipuzkoa	3	0	3 (100)
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>6 (18,7)</b>	<b>26 (81,3)</b>

### 1.5 Alcaldías

Los datos presentados en la tabla muestran que es a nivel local donde la presencia de mujeres ostentando cargos de responsabilidad política, como la alcaldía, es mucho menor. De hecho en 2007 sólo un 19,9% de los ayuntamientos de la CAPV están regidos por mujeres. Comparativamente al 2003, este dato se ha visto incrementado en 2007, con 13 ayuntamientos más que cuentan con mujeres presidiendo la alcaldía.

Estos 50 ayuntamientos que en las últimas elecciones municipales eligieron a una mujer como alcaldesa representan el 11,5% de la población de la Comunidad Autónoma (244.593 habitantes); en 2003, los ayuntamientos en esta misma situación representaban al 6,5% de la población total (135.552 habitantes).

Por territorios históricos, es en Bizkaia donde se ha producido un mayor incremento de municipios con alcaldesa (del 12,2% al 20%).

TERRITORIO	Año 2004		AÑO 2007	
	Abs.	%	Abs.	%
Alava	8	15,7	10	19,6
Bizkaia	11	12,2	18	20,0
Gipuzkoa	18	17,5	22	21,3
<b>CAPV</b>	<b>37</b>	<b>14,8</b>	<b>50</b>	<b>19,9</b>

Tanto en 2003 como en 2007, los municipios gobernados por alcaldesas son en su mayoría pequeños, menos de 5.000 habitantes (72,8% en 2003 y 78% en 2007).

Ninguna de las capitales vascas ha tenido alcaldesa y de los 10 municipios más grandes de Euskadi según el censo de EUSTAT (Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Donostia, Baracaldo, Getxo, Irun, Portugalete, Santurtzi, Basauri y Errenteria) sólo Basauri cuenta con una alcaldesa.

## **2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole.**

El artículo 24 del Título III, capítulo I, insta a las administraciones públicas vascas a promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres; con esta finalidad plantea una serie de medidas (ver art. 24, apartados 2, 3, 4 y 5).

En este apartado se aportan datos sobre la presencia de mujeres y hombres en 2008 en organizaciones profesionales y empresariales de distinta índole. Los datos han sido extraídos del estudio de Emakunde: “La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi, 2008”.

## 2.1 Presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las Organizaciones Sindicales (2008)

El análisis sobre la presencia de mujeres y hombres en la Secretaría General y Comité Ejecutivo de los principales sindicatos en Euskadi, salvo en el caso de LAB, revela un desequilibrio importante. La secretaría general de ELA, UGT y CCOO está representada por un varón, y en sus comités ejecutivos la presencia de las mujeres se sitúa entre el 25% y el 33,3%.

SINDICATOS	Secretaría General		Comité Ejecutivo				
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Total
	Abs.	Abs.	Abs.	%	Abs.	%	Abs.
<b>ELA</b>	0	1	4	25,0	12	75,0	16
<b>LAB</b>	1	0	7	58,3	5	41,7	12
<b>UGT</b>	0	1	2	33,3	4	66,7	6
<b>CCOO</b>	0	1	3	30,0	7	70,0	10

## 2.2 Presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las Patronales Vascas (2008)

Los datos presentados en la tabla, revelan, nuevamente, una distancia de género notable en la composición de las organizaciones empresariales vascas. Sus Presidencias están ocupadas por varones y sus respectivas Juntas Directivas sólo cuentan, en el mejor de los casos (Adegi) con un 20% de mujeres.

PATRONALES VASCAS	Presidencia		Junta Directiva				
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Total
	Abs.	Abs.	Abs.	%	Abs.	%	Abs.
<b>CONFEBASK</b>	0	1	2	6	31	94	33
<b>CEBEK</b>	0	1	2	6	31	94	33
<b>ADEGI</b>	0	1	2	20	12	80	15
<b>SEA</b>	0	1	2	6,7	28	93	30

### 2.3 Asociaciones Profesionales

En este apartado se analizan la dirección, presidencia o representación de 103 asociaciones profesionales domiciliadas en los tres Territorios Históricos. En la tabla puede verse que sólo el 12,6% del total de las asociaciones analizadas están presididas por mujeres, siendo Álava el territorio con un porcentaje mayor, 16%.

Ubicación territorial de las Asociaciones Profesionales	Presididas por Mujeres		Presididas por Hombres		Total
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.
<b>C.A.P.V.</b>	13	12,6	90	87,4	103
<b>ARABA</b>	4	16,0	21	84,0	25
<b>BIZKAIA</b>	5	11,1	40	88,9	45
<b>GIPUZKOA</b>	4	12,1	29	87,9	33

### 2.4 Cámaras de Comercio

Las Cámaras de Comercio son entidades cuyos objetivos principales son defender los intereses del comercio, la industria y el sector marítimo y proporcionar servicios a las empresas. Tal y se observa en la tabla, los Cargos de mayor rango (Presidencia, Dirección General y Secretaría General), en todos los casos están ocupados por hombres.

ALTOS CARGOS DE LA CÁMARAS DE COMERCIO	ALAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
<b>PRESIDENCIA</b>	Varón	Varón	Varón
<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>	Varón	Varón	Varón
<b>SECRETARÍA GENERAL</b>	Varón	Varón	Varón

### 2.5 Entidades Financieras, Empresas y Cooperativas

Todas las Entidades Financieras con sede social en la CAPV están presididas por hombres, tal y como se observa en la siguiente tabla. En cuanto a los Consejos de Dirección, su presencia continúa siendo minoritaria, si bien hay entidades como Kutxa,

BBK y Vital Kutxa donde, aproximadamente, una cuarta parte de las personas que integran sus Consejos de Dirección, son mujeres. En el otro extremo, se encuentra el Banco Gipuzcoano con ninguna mujer dentro de esta estructura de toma de decisiones.

ENTIDADES FINANCIERAS CON SEDE EN LA CAPV	Presidencia		Consejo de Administración				
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Total
	Abs.	Abs.	Abs.	%	Abs.	%	Abs.
<b>KUTXA</b>	0	1	4	23,5	13	76,5	17
<b>BBK</b>	0	1	5	29,4	12	70,6	17
<b>CAJA VITAL</b>	0	1	4	25,0	12	75,0	16
<b>CAJA LABORAL</b>	0	1	1	6,3	15	93,8	16
<b>IPAR KUTXA</b>	0	1	1	8,3	11	91,7	12
<b>BBVA</b>	0	1	1	7,1	13	92,9	14
<b>BANCO GIPUZKOANO</b>	0	1	0	0,0	9	100,0	9

## 2.6 Empresas y Cooperativas

En relación a las empresas, la Ley deja en manos de su posterior desarrollo reglamentario la especificación de las medidas:

“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”.

Los datos referidos a empresas vascas que forman parte del Ibex35 (BBVA, GAMESA e IBERDROLA), muestran que todas están presididas por varones y que sus Consejos de Administración están constituidos prácticamente por hombres.



EMPRESAS VASCAS QUE FORMAN PARTE DEL IBEX 35	Presidencia		Consejo de Administración				
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Total
	Abs.	Abs.	Abs.	%	Abs.	%	Abs.
BBVA	0	1	1	7,7	12	92,3	13
GAMESA	0	1	0	0,0	9	100	9
IBERDROLA	0	1	2	12,5	12	85,7	14

### 3. Entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo

El Capítulo I del Título III de la Ley propone diferentes medidas dirigidas a promover la participación sociopolítica de las mujeres, entre ellas el artículo 24.5 dice:

“La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres”

A partir de la aprobación de la Ley de igualdad, desde Emakunde se ha iniciado un proceso participativo para elaborar la Ley de Creación del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad. Hasta la fecha se han llevado a cabo los siguientes pasos:

- Se elabora un primer documento de trabajo en el que se plantea una propuesta de aspectos básicos para la creación de la entidad.
- El 5 de octubre de 2005 se presenta a la Comisión Consultiva y se establece de plazo hasta el 20 de julio de 2006 para que se hagan aportaciones desde las asociaciones de mujeres.
- Una vez realizadas e incluidas las aportaciones se elabora un Primer Borrador de Anteproyecto de Ley de creación, difundido y sometido a consulta con la sociedad civil desde el 12 de marzo hasta el 12 de junio.
- Se recogen estas aportaciones y a partir de ahí se elabora un 2º Borrador.
- Actualmente se está tramitando el Anteproyecto de ley de Creación del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad.

## **CAPÍTULO II, CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

### **1. ÓRGANO ENCARGADO DE ASESORAR Y ANALIZAR LA PUBLICIDAD QUE SE TRANSMITE A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DE LOS SOPORTES PUBLICITARIOS AL USO**

En relación a los medios de comunicación social y publicidad, el artículo 27 de la Ley 4/ 2005 recoge que,

“En el Gobierno Vasco existirá un órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso, a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo. Asimismo, velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación públicos”.

En abril de 1998 se regula la Comisión Asesora de Publicidad no sexista/ Begira/ Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza, a través del Decreto 78/ 1998, de 27 de abril. Esta Comisión desempeña algunas de las funciones recogidas en el artículo 27 de la ley de igualdad. Si bien, su función fundamental es canalizar las denuncias que puedan existir en el ámbito de la publicidad en las que se considere que se hace un uso vejatorio y discriminatorio de la imagen de la mujer.

## **CAPÍTULO IV, TRABAJO**

En este apartado se presenta información relacionada con la aplicación de varios artículos recogidos en el Capítulo IV, Sección 2ª de la Ley relacionados con el empleo:

- Planes y Políticas de igualdad de mujeres y hombres (art. 40.3).
- Entidades colaboradoras (art. 41).
- Acoso sexista (art. 43).

### **1. Planes y Políticas de igualdad de mujeres y hombres**

El artículo 40, párrafo 3 de la ley señala que *“Emakunde-instituto Vasco de la Mujer ha de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las*

*empresas. La concesión de las ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda.”*

A través de la Resolución de 13 de mayo de 2008, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco se ha regulado la convocatoria de subvenciones para 2008 dirigida a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad. El importe destinado fue de 74.160 €

De las 10 empresas que se presentaron a esta convocatoria, 7 fueron subvencionadas para llevar a cabo un diagnóstico y plan de igualdad de mujeres y hombres.

En relación a esta convocatoria de subvenciones hay que señalar que el objeto de la subvención es la contratación de una Consultora Homologada para la realización del diagnóstico y el plan de igualdad. En este sentido la propia Ley de igualdad en el artículo 8 señala que sólo este tipo de consultoras (homologadas por la administración) podrán prestar los servicios subvencionados.

También señala que el Gobierno Vasco fijará reglamentariamente los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a dicha homologación. Estos requisitos están establecidos en el Decreto 105/2004, de 8 de junio.

Desde la aprobación de la ley hasta diciembre de 2008, se han homologado 11 entidades: 7 en 2005; 2 en 2006; y 2 en 2007.

## **2. Entidades Colaboradoras**

La figura de “Entidad Colaboradora” se crea en 1994 mediante el Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, con un reconocimiento a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, así como de incentivar que otras entidades se sumen a este tipo de iniciativas. La ley de igualdad recoge la creación de esta figura a través del artículo 41.

Hasta la aprobación de la ley de igualdad, 8 entidades recibieron este reconocimiento; con posterioridad, el número de entidades se ha incrementado de manera notable: **actualmente son 28 las entidades colaboradoras** en la CAPV.

Finalmente, en relación al artículo 40 de la ley, párrafo 1, desde Emakunde se ha informado de que, tras la aprobación de la ley, se inició un proceso de elaboración de un proyecto de reglamento para su desarrollo, a fin de determinar las empresas que hubieran de elaborar planes o programas para la igualdad, los contenidos mínimos obligatorios que éstos debieran contener, así como los mecanismos para su seguimiento y evaluación. Sin embargo, la posterior aprobación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la medida que condiciona el alcance de una intervención normativa de la Comunidad Autónoma en esta materia, desde su punto de vista, hace necesario un replanteamiento de la elaboración del reglamento de desarrollo de la Ley 4/2005 en los términos en los que se estaba realizando.

Por todo ello, en la actualidad se está realizando un trabajo de análisis, desde un punto de vista jurídico y de oportunidad, de las posibilidades de intervención normativa en la materia.

### **3. Acoso Sexista**

En relación al artículo 43 de la ley, sobre Acoso sexista, desde la aprobación de la ley se han publicado cuatro órdenes por parte de las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y de Interior.

#### **Consejería de Hacienda y Administración Pública:**

- Orden de 4 de octubre de 2006 que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma y de sus organismos autónomos.
- Orden de 9 de octubre de 2007 por la que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Investigación que actúa

en la Fase de Resolución en los casos de acoso moral y sexual en el trabajo.

**Consejería de Interior:**

- Orden de 11 de julio de 2007 que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral o sexual en el trabajo del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco.
- Orden de 10 de septiembre de 2007 que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral en el trabajo del personal de la Ertzaintza.

## **CAPÍTULO V, OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS**

El artículo 45.2 sobre Inclusión Social, en referencia a mejorar las condiciones económicas de las personas viudas, dice:

“Las administraciones públicas vascas promoverán las medidas de índole jurídica y económica necesarias para mejorar las condiciones de las personas que se encuentre en una situación de precariedad económica derivada de la viudedad...y establecerán complementos para las pensiones de viudedad más bajas.”

En 2008 se ha aprobado la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social (BOPV nº 250), concretamente en lo que respecta al establecimiento de “complementos para las pensiones de viudedad más bajas” **ha permitido mejorar las condiciones de las personas que se encuentren en situación de precariedad económica derivada de la viudedad.**

En relación al impago de pensiones compensatorias y alimenticias, señala:

“Las administraciones públicas vascas promoverán las medidas de índole jurídica y económica necesarias para mejorar ..., así como el impago de pensiones compensatorias y alimenticias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en los casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura, o proceso de filiación o de alimentos. A tal fin, crearán un fondo de garantía para situaciones de impago de pensiones...”

Actualmente, se está tramitando la Normativa reguladora de un fondo de garantía para el impago de pensiones alimenticias y compensatorias.

**TÍTULO IV: LA DEFENSORÍA PARA LA  
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:  
Reglamento de organización y funcionamiento**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA:  
Regulación de los recursos para víctimas de  
maltrato doméstico**

**DISPOSICIONES FINALES CUARTA Y QUINTA:**

- **Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas a las elecciones para el Parlamento Vasco (2005) y a las Juntas Generales (2007)**
- **Presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco (2005); y en las Juntas Generales (2007)**

## **1. LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

Los artículos contenidos en el IV Título (artículos 63-75) se refieren a la creación y regulación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un nuevo órgano de carácter independiente que tiene por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

En relación a este nuevo órgano, se han llevado a cabo las actuaciones necesarias para su creación y regulación:

En mayo de 2006, se aprueba el Decreto 3/2006 de 16 de mayo, por el que el Lehendakari nombra a Dña. Maite Erro Jáuregui como Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En junio de 2006, se aprueba el Decreto 119/2006, de 13 de junio por el que se regula su Reglamento de organización y funcionamiento.

## **2. REGULACIÓN DE LOS RECURSOS PARA VÍCTIMAS DE MALTRATO DOMÉSTICO**

La Disposición Final Décima de la ley, sobre la regulación de este tipo de recursos, establece que:

“El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de seis meses, la normativa reguladora de los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida para víctimas de maltrato doméstico a que se refiere el párrafo 4 del artículo 57 de esta ley, así como un programa de ayudas a dichas víctimas que desarrolle lo dispuesto en la sección 2 del capítulo VII de esta ley.”



En relación a esta Disposición se han llevado a cabo dos actuaciones:

1. Aprobación del Decreto 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico.

2. Actualmente, se está tramitando para su aprobación por el Consejo de Gobierno un proyecto de Decreto regulador del Programa de ayudas a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico.

### **3. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA LISTA DE CANDIDATURAS**

La Ley para la Igualdad de mujeres y hombres, en su Disposición Final cuarta modifica la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco. Concretamente añade un párrafo (con el número 4).

“4. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50% de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales del territorio histórico competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes”.

#### **3.1 Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas al Parlamento Vasco**

La composición de candidaturas al Parlamento Vasco para las elecciones de mayo de 2005 siguieron las pautas indicadas por la ley de igualdad. Con respecto a la composición y distribución interna de los dos sexos en las listas electorales, esta fue desigual y sólo en el caso de las listas presentadas por Aralar había hombres y mujeres en alternancia siguiendo el sistema conocido tradicionalmente como *cremallera*.

Con respecto a las personas cabeza de lista, de 18 candidaturas, sólo 6 estaban encabezadas por mujeres.

TERRITORIO	2005		
	Mujeres	Hombres	Cabeza de lista
ARABA	80 (53,3)	70 (46,7)	4 H y 2 M
BIZKAIA	80 (53,3)	70 (46,7)	5 H y 1 M
GIPUZKOA	80 (53,3)	70 (46,7)	3 H y 3 M
<b>TOTAL CAE</b>	<b>240 (53,3)</b>	<b>210 (46,7)</b>	<b>12 H (66,7)</b> <b>6 M (33,3)</b>

En resumen, si bien las mujeres fueron mayoría en la configuración de las candidaturas electorales al Parlamento Vasco, en mayo de 2005, los cabezas de lista fueron fundamentalmente varones.

### 3.2 Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas a las Juntas Generales

En las elecciones a Juntas Generales de 2007, las candidaturas presentan una composición equilibrada conforme a la ley. Al igual que en la elecciones al Parlamento, la mayoría de quienes encabezaban las listas eran varones.

TERRITORIO	2007		
	Mujeres	Hombres	Cabeza de lista
ARABA	236 (61,8)	146 (38,2)	16 H y 1 M
BIZKAIA	188 (52,6)	169 (47,4)	17 H y 7 M
GIPUZKOA	153 (51,1)	146 (48,9)	14 H y 6 M
<b>TOTAL CAE</b>	<b>577 (55,6)</b>	<b>461 (44,4)</b>	<b>47 H (77,1)</b> <b>14 M (22,9)</b>

(Se han tenido en cuenta solamente las candidaturas que obtuvieron representación en Juntas Generales, con independencia de la circunscripción por la que la obtuvieron)

#### 4. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PARLAMENTO VASCO Y LAS JUNTAS GENERALES

Un objetivo claro de la modificación realizada a la ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco era, sin duda alguna, incrementar la presencia de mujeres en el **Parlamento Vasco** y las **Juntas Generales**; a continuación se muestran datos en relación a este objetivo.

##### 4.1 Presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco

Los datos muestran que este objetivo se ha cumplido; de la séptima a la octava legislatura el porcentaje de mujeres pasa de 37,3% al 53,3%.

<b>MUJERES CON CARGO PARLAMENTARIOS</b>	<b>VII</b>	<b>VIII</b>
Presencia de Mujeres en el Parlamento Vasco	37,3%	53,3%
Mesa del Parlamento		
Presidencia	0	1
Vicepresidencia 1ª	0	1
Vicepresidencia 2ª	0	0
Secretaría 1ª	0	0
Secretaría 2ª	1	0
Junta de Portavoces		
Composición Total	9	6
Número de Mujeres	0 (0%)	1 (16,7%)
Comisiones		
Nº Comisiones	15	17
Presidencia	6 (40%)	10 (58,8%)
Vicepresidencia	5 (33,3%)	11 (64,7%)
Secretaría	7 (46,7%)	13 (76,5%)
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>37</b>

En la VIII legislatura, ha habido un incremento importante de mujeres con cargo parlamentario, destacando por primera vez en la historia del legislativo vasco, una mujer ocupando la Presidencia del Parlamento. También es destacable la composición de la Mesa del Parlamento en función del sexo, donde los cargos de presidencia y la vicepresidencia 1ª los ocupan mujeres.

En la Junta de Portavoces la presencia de mujeres es minoritaria, sin que apenas se hayan producido.

En las Comisiones se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres ocupando los cargos vicepresidencia y secretaria; en menor medida también el número de mujeres que presiden estas comisiones. Dentro de estas, las mujeres son mayoría en más de la mitad. En Mujer y Juventud, Trabajo y Acción Social, Sanidad, Educación y Cultura e Incompatibilidades, su presencia supera el 70%; mientras que en Asuntos Europeos y Acción Exterior, Control Parlamentario de EITB y Urgencia legislativa, Reglamento y Gobierno no alcanzan el 40%.

COMISIONES PARLAMENTARIAS (VIII LEGISLATURA)	Mujeres		Hombres	
	(N)	%	(N)	%
Agricultura y Pesca	10	55,5	8	44,5
Asuntos Europeos y Acción Exterior	7	38,9	11	61,1
Control Parlamentario de EITB	7	38,9	11	61,1
De investigación sobre irregularidades en el Guggenheim	7	58,3	5	41,7
De investigación sobre las irregularidades en el museo Balenziaga	7	58,3	5	41,7
Derechos Humanos y Solicitudes Ciudadanas	10	55,5	8	44,5
Economía, Hacienda y Presupuestos	9	50	9	50
Educación y Cultura	13	72,2	5	27,8
Incompatibilidades	12	70,6	5	29,4
Industria, Comercio y Turismo	9	50	9	50
Instituciones e Interior	9	50	9	50
Mujer y Juventud	16	88,9	2	11,1
Ordenación Territorial, Transportes y Medio Ambiente	8	44,4	10	55,6
Sanidad	14	77,8	4	22,2
Sucesos del 3 de marzo de 1976	6	54,5	5	45,5
Trabajo y Acción Social	15	83,3	3	16,7
Urgencia Legislativa, Reglamento y Gobierno	9	39,1	14	60,9
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>	<b>57,7</b>	<b>123</b>	<b>42,3</b>

#### 4.2 Presencia de mujeres y hombres en las Juntas Generales

La ley de igualdad también incluye una disposición para garantizar la presencia de mujeres en las candidaturas a Juntas Generales. Entre 2003 y 2007 se constata un incremento de la presencia de mujeres (del 30,1% al 41,2%), en el conjunto de las Juntas Generales.

<b>JUNTAS GENERALES</b>	<b>2003</b>	<b>2007</b>
<b>Álava</b>	25,5	45,1
<b>Bizkaia</b>	41,2	37,1
<b>Gipuzkoa</b>	25,5	41,2
<b>Total</b>	<b>30,1</b>	<b>41,2</b>

Sin embargo, el análisis por territorios muestra diferencias importantes entre los territorios de Álava y Gipuzkoa y el de Bizkaia. En los primeros, ha aumentado la presencia de mujeres en 19,6 y 15,7 puntos, respectivamente; mientras en Bizkaia esta presencia se ha reducido en 4,1 puntos.

## **PARTE III: CONCLUSIONES**

En esta parte del informe trataremos de evidenciar los avances más importantes experimentados en relación a la aplicación y desarrollo de la ley de igualdad, tres años después de su aprobación.

Asimismo, se mostrarán aquellos aspectos de la misma que todavía están pendientes de desarrollar o aplicar.

Estas conclusiones se han organizado siguiendo el mismo orden que el de la presentación de los resultados:

- Organismos de Igualdad en las tres Administraciones Vascas.
- Órganos de Coordinación.
- Planificación
- Estadísticas y Estudios
- Capacitación del Personal de la Administración
- Evaluación previa del impacto en función del género
- Uso no sexista de todo tipo de lenguaje
- Incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones y contrataciones
- Medidas para potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración en las que se encuentran infrarepresentadas.
- Medidas para potenciar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados creados para la concesión de premios.
- Participación Sociopolítica (presencia equilibrada de mujeres y hombres)
- Cauce de libre adhesión
- Trabajo (Acoso Moral y Sexual; Entidades colaboradoras y consultoras homologadas; planes o programas para la igualdad en las empresas)
- Otros derechos Sociales Básicos (pensiones de viudedad; y Fondo de garantía para el impago de pensiones alimenticias y compensatorias).
- Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Regulación de los recursos para víctimas de maltrato doméstico

- Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas al Parlamento Vasco y a las Juntas Generales.

- **ORGANISMOS DE IGUALDAD EN LAS TRES ADMINISTRACIONES VASCAS**

Se han producido cambios relevantes con respecto al 2005, principalmente, en la Administración Foral y General.

En la **Administración Foral** se observan mejoras importantes en Álava y Gipuzkoa, en relación a la estabilidad de la estructura (personal técnico) como al presupuesto; en 2005 no disponían de un presupuesto específico para llevar a cabo actuaciones de igualdad.

En Bizkaia, el presupuesto para ejecución del Plan se ha incrementado en 188.000 €. Sin embargo, con respecto al personal técnico, continúan sin cubrirse las 2 plazas de técnica/o en igualdad.

En la **Administración General**, se ha producido un salto cualitativo muy significativo: en gran parte de los Departamentos de Gobierno que se han creado unidades específicas de igualdad y se cuenta con un/a técnico/a en igualdad dentro de la relación de puestos de trabajo. En todos, queda pendiente la asignación de un presupuesto específico para el impulso y desarrollo de políticas de igualdad y género.

En la **Administración Local**, la situación es muy similar al 2005, en cuanto a la creación de unidades de igualdad. Además, continúa habiendo una elevada temporalidad en su personal técnico, cerca del 50%.

Por otra parte, se observa un avance importante en el presupuesto que disponen estas unidades, tanto para estructura como para ejecución de sus planes de igualdad. En 2005, la mitad de las unidades contaban con un presupuesto que oscilaba entre menos de 50.000 € y 100.000 €, en 2008 casi el 60% dispone de un presupuesto de entre 50.000 € y 200.000 €; en 2005, un 15,4% disponía de un presupuesto de más de 200.000 €, mientras que en 2008 son el 23,3%.



- **MECANISMOS DE COORDINACIÓN**

En 2006 se llevó a cabo la modificación de la Comisión Interdepartamental del Gobierno Vasco, tal y como establece la Ley (artículo 13). Asimismo, en 2007 se creó la Comisión Interinstitucional, estructura constituida con la finalidad de coordinar e impulsar las políticas de igualdad en los tres niveles de la Administración (artículo 12). El paso siguiente será poner en marcha las medidas necesarias para que se convierta en un instrumento de coordinación e impulso válido y dinámico.

- **PLANIFICACIÓN**

Los datos recogidos en relación a la planificación indican que las políticas de igualdad de mujeres y hombres ya forman parte del quehacer político cotidiano de la Comunidad Autónoma Vasca, en la medida que cuentan con un espacio propio, no solo a nivel de la Administración general, sino territorial y local.

Independientemente de la capacidad relativa de cambio que las políticas de igualdad actuales puedan tener, el hecho de ya existan tanto a nivel de Diputaciones como de muchos ayuntamientos planes de segunda generación, podemos hablar de una cierta consolidación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca.

Si traducimos esto a datos concretos nos encontramos con que:

- La Comunidad Autónoma cuenta desde diciembre de 2006 con un IV Plan de Igualdad de mujeres y hombre.
- Durante el primer trimestre de 2007, todos los Departamentos de Gobierno elaboraron y aprobaron un Documento programático para toda la legislatura que anualmente se va concretando en un documento-programa
- La Administración Foral, en sus tres territorios también cuenta con un Plan de Igualdad
- En la Administración Local se observa un incremento importante en el número de municipios de cuentan con un Plan de Igualdad, 12 más que en 2005.

- **ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**

La adecuación de estadísticas y estudios de manera que permita visibilizar las diferencias y desigualdades de género o múltiples que se producen en diversos ámbitos de la vida, debe entender como una condición sine qua non para poder incorporar la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos.

En relación a este aspecto, ampliamente recogido por la ley en el artículo 16, desde la aprobación de la misma podemos hablar de dos cambios significativos:

1. La creación por parte del Eustat (el instituto de estadística oficial vasco) de un apartado en su web específico para la igualdad de mujeres y hombres donde han incorporado 200 tablas referentes a diez áreas temáticas. También señalan que prácticamente todas sus estadísticas y cuestionarios incluyen la variable sexo.
2. Cada vez son más los organismos de las tres administraciones que incluyen de manera sistemática la variable sexo en los estudios realizados.

Además de hacer de la inclusión de la variable sexo, en estudios, investigaciones y censos, una práctica normalizada y sistemática dentro de las instituciones vascas (públicas y privadas), (art. 16.a), no debemos olvidar que la ley incluye dentro de ese artículo otras seis medidas, quizá de mayor complejidad, pero que no deben ser obviadas u olvidadas si se quiere garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género.

- **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

Hay dos aspectos de la capacitación del personal de la Administración en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que se han contemplado en esta evaluación, por una parte la formación que en este ámbito ofrece la Administración a su personal, y por otra parte los mecanismos normativos que la Administración pone en marcha para garantizar que el personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento

técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, disponga conocimientos en dicha materia; ambos aspectos están recogidos en el artículo 17 de la Ley.

Con respecto al primer aspecto, en 2008 se ha dado un paso importante con la elaboración de un Plan de Formación consensuado para el personal de la Administración General y los Organismos Autónomos de la CAPV.

Asimismo, los datos recogidos a través de la evaluación del IV Plan informan de un incremento importante de actuaciones formativas en 2008; se han llevado a cabo 38 actuaciones más que en 2005 (un 100% más).

Sobre las medidas relacionadas con la puesta en marcha de mecanismos normativos que garanticen personal con capacitación suficiente en igualdad de oportunidades, los resultados obtenidos muestran avances importantes en un caso y prácticamente ningún avance en el otro caso.

- En 2005, un 17,6% de los procesos de selección revisados incluían en sus temarios temas relativos a la igualdad de mujeres y hombres, en 2008 un 60,7%.
- En 2005, ninguno de procesos selectivos de acceso al empleo público, llevados a cabo en la CAPV durante el segundo trimestre de 2005, exigía o valoraba los méritos alcanzados por la persona candidata en materia de igualdad de mujeres y hombres, para acceder al puesto de trabajo ofertado; en 2008 el 1,2%.

#### • **EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

En 2007 el Acuerdo de Consejo de 13 de febrero, aprobó las *Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres*.

La aprobación de dichas directrices ha propiciado que desde todos los Departamentos de Gobierno se hayan remitido informes de evaluación de impacto en función del

género referidos a proyecto de norma y actos administrativos de distinto rango (leyes, decretos, órdenes y resoluciones).

- **USO NO SEXISTA DE TODO TIPO DE LENGUAJE**

En relación con lo establecido en el artículo 18.4 de la Ley sobre uso no sexista de todo tipo de lenguaje, hay que señalar que la revisión de documentos publicados en los boletines oficiales realizada así como de diversas páginas web arroja resultado muy positivos, comparativamente al 2005:

- En 2005, sólo en un 2,9% de los documentos se hacía un uso no sexista del lenguaje; en 2008 lo hace un 68,8%. O dicho de otro modo, en 2005 un 91,5% de los documentos estaba escrito con lenguaje sexista, en 2008 este dato se ha reducido hasta el 21,7%.

- **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES Y CONTRATOS**

Los datos encontrados con respecto a los artículos 20.2 y 20.3 de la Ley muestran algunos avances en relación a la inclusión de la perspectiva de género entre los criterios de adjudicación, tanto en caso de subvenciones como de contrataciones.

- En 2005, el 13,5% de las convocatorias de **subvenciones** revisadas incluían entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada, en 2008 el 25,8%.
- Con respecto al grado de exigencia a la hora de incluir estos criterios, en 2005 sólo era obligatorio en el 11,9% de las convocatorias revisadas; mientras que en 2008 lo es en el 26,6%.
- Con respecto a las **contrataciones (licitaciones)**, en 2005 incluían entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en el 10,9% de las licitaciones revisadas; en 2008 el 23%.
- Si en 2005, la inclusión de estos criterios aparecía como obligatorio en el 50% de los casos, en 2008 aparece en el 86,95%.

En definitiva se ha incrementado de manera significativa la inclusión de la perspectiva de género tanto en las convocatorias de subvenciones como en las licitaciones; y además el grado de exigencia es mayor (más a menudo obligatorio que valorativo).

- **MEDIDAS PARA POTENCIAR LA REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN ESPACIOS DE LA ADMINISTRACIÓN EN LAS QUE SE ENCUENTRAN INFRAREPRESENTADAS**

En 2008 un 22,5% de los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público revisados incluyen la cláusula correspondiente al artículo 20.4, de la Ley dirigida a potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración en las que se encuentran infrarepresentadas (en 2005 eran el 12,2%).

Prácticamente no hay cambios en relación a la inclusión de una cláusula para garantizar que en los tribunales de selección haya una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada” (un 9,5% en 2005 y un 9% en 2008, de los procesos selectivos revisados).

- **MEDIDAS PARA POTENCIAR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS TRIBUNALES Y JURADOS CREADOS PARA LA CONCESIÓN DE PREMIOS**

Si en 2005 ninguno de los premios revisados incluía la cláusula por la que se garantiza en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada, en 2008 el 40% de los premios sí incluía dicha clausula (art. 20.5).

- **PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y COLEGIADOS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS**

Los datos indican que en todos los cargos del Gobierno Vasco, de 2004 a 2008, se ha acortado la distancia de género. En el caso de las Consejerías existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres, tal y como establece la Ley; en las Viceconsejerías,

todavía existe una distancia de género importante; y en las Direcciones, si bien la distancia es mucho menor, las mujeres se encuentran infrarepresentadas.

Tanto en Organismos Autónomos del Gobierno Vasco, como en Entidades Públicas, la presencia de varones ocupando altos cargo continúa siendo mayoritaria.

En las universidades (pública y privadas) existe una infrarrepresentación de las mujeres y además las tres siempre han estado y están dirigidas por hombres, existiendo menor distancia de género en la universidad pública.

En 2008 se ha producido un incremento significativo de mujeres en las ejecutivas de las Diputaciones Forales, alcanzándose el principio de paridad en la suma de Diputados y Diputadas Forales. En lo que respecta a las direcciones, todavía la presencia de mujeres está muy lejos de equiparse a la de los varones.

A nivel local donde la presencia de mujeres ostentando cargos de responsabilidad política, como la alcaldía, es mucho menor. De hecho en 2007 sólo un 19,9% de los ayuntamientos de la CAPV están regidos por mujeres.

- **PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES PROFESIONALES, EMPRESARIALES, DE ECONOMÍA SOCIAL, SINDICALES, POLÍTICAS, CULTURALES O DE OTRA ÍNDOLE.**

El análisis sobre la presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de este tipo de asociaciones y organizaciones revela un desequilibrio importante en la presencia de mujeres y hombres. Se trata de organizaciones donde la toma de decisiones continúa siendo territorio prácticamente de varones.

- **CAUCE DE LIBRE ADHESIÓN**

Actualmente se está tramitando el Anteproyecto de ley de Creación del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad.

- **PLANES O PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la medida que condiciona el alcance de una intervención normativa de la Comunidad Autónoma en esta materia, desde su punto de vista, ha hecho necesario un replanteamiento de la elaboración del reglamento de desarrollo de la Ley 4/2005. Por ello, actualmente se está realizando un trabajo de análisis desde un punto de vista jurídico y de oportunidad acerca de las posibilidades de intervención normativa sobre el tema.

- **ACOSO SEXISTA**

En relación al artículo 43 de la ley, sobre Acoso sexista, desde la aprobación de la ley se han publicado cuatro órdenes por parte de las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y de Interior.

- **PENSIONES DE VIUDEDAD**

Se ha aprobado de la ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión social, que contempla es establecimiento de complementos para las pensiones de viudedad más bajas. Sería interesante y necesario evaluar el impacto real que esta ley tiene sobre las personas viudas, además de contemplar la puesta en marcha de otras medidas que contribuyan a mejorar sus condiciones económicas, y que complementen el efecto positivo que la mencionada ley pudiera tener.

- **FONDO DE GARANTÍA PARA EL IMPAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS Y COMPENSATORIAS**

Actualmente, se está tramitando la Normativa reguladora de un fondo de garantía para el impago de pensiones alimenticias y compensatorias.

- **LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

En mayo de 2006, se aprueba el Decreto 3/2006 de 16 de mayo, por el que el Lehendakari nombra a Dña. Maite Erro Jáuregui como Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En junio, de ese mismo año se aprobó el Decreto 119/2006, de 13 de junio por el que se regula su Reglamento de organización y funcionamiento.

- **REGULACIÓN DE LOS RECURSOS PARA VÍCTIMAS DE MALTRATO DOMÉSTICO**

Se aprobó en 2007 el Decreto 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico. Con respecto al Decreto regulador del Programa de ayudas a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico, actualmente, se está tramitando para su aprobación por el Consejo de Gobierno.

- **PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA LISTA DE CANDIDATURAS**

La obligatoriedad que establece la ley en relación a las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras , sin duda alguna ha tenido su reflejo en una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas al Parlamento Vasco, a Juntas Generales; y en menor medida en la presencia de mujeres encabezando dichas listas.

Estos hechos se han visto reflejados de manera notoria en el incremento significativo de mujeres en el Parlamento Vasco, en sus Comisiones y en las Juntas Generales (salvo en Bizkaia que su presencia se ha reducido).

Los resultados aportados en esta evaluación muestran avances y mejoras importantes en lo que a la aplicación de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres se refiere. La mayoría de las disposiciones recogidas en la misma se han hecho efectivas o están en proceso de serlo.

Donostia, Enero de 2009