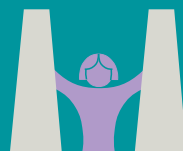


# INEORRAME

# 40

## EVALUACIÓN CUANTITATIVA DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

### 2015



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



**EVALUACIÓN CUANTITATIVA DE  
LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD  
DE MUJERES Y HOMBRES  
EN LA CAE  
2015**

EMAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2017

<b>TÍTULO:</b>	"Evaluación cuantitativa de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. 2015"
<b>EDITA Y REALIZA:</b>	EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
<b>EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:</b>	Helena Ortiz de Lejarazu, Mainer Domínguez, Red Kuorum
<b>MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO:</b>	ARRIN. Comunicación y Diseño
<b>DISEÑO GRÁFICO:</b>	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia y Ana Rincón
<b>FECHA:</b>	Diciembre 2017
<b>DESCRIPTORES:</b>	Políticas para la igualdad, normativa autonómica, organismos para la igualdad, perspectiva de género, administración pública, evaluación de planes de acción, participación política, participación social
<b>TIRADA:</b>	600
<b>IMPRESIÓN:</b>	Sacal
<b>ISBN (obra completa):</b>	84-89630-45-3 978-84-89630-45-1
<b>ISBN (tomo 2):</b>	84-89630-47-X 978-84-89630-47-5
<b>D.L.:</b>	VI 1016-2017

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> . . . . .	9
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> . . . . .	13
<b>2. METODOLOGÍA</b> . . . . .	17
2.1. Breve descripción de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres . . . . .	19
2.2. Tipo de evaluación . . . . .	19
2.3. Objetivos de la evaluación . . . . .	20
2.4. Fuentes de información y técnicas de recogida de datos . . . . .	20
2.5. Diseño de evaluación y análisis de datos . . . . .	22
<b>3. RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO I: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</b> . . . . .	25
3.1. Organismos de igualdad (entidades, órganos o unidades administrativas de igualdad) . . . . .	27
3.1.1. Situación en la Administración Local . . . . .	27
3.1.2. Situación en la Administración Foral . . . . .	32
3.1.3. Situación en la Administración General . . . . .	34
3.2. Órganos de coordinación . . . . .	37
3.2.1. Coordinación interinstitucional . . . . .	37
3.2.2. Coordinación interdepartamental . . . . .	41
<b>4. 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</b> . . . . .	43
4.1. Planificación . . . . .	45
4.1.1. Administración general . . . . .	45
4.1.2. Administración foral y administración local . . . . .	45
4.2. Estadísticas y estudios . . . . .	47
4.3. Capacitación . . . . .	50
4.3.1. Elaboración y ejecución de planes de formación . . . . .	50
4.3.2. Procesos de formación desarrollados en las administraciones de la CAE . . . . .	51
4.3.3. Temarios de igualdad en procesos selectivos de acceso al empleo público . . . . .	53
4.3.4. Capacitación específica del personal técnico de igualdad . . . . .	55
4.4. Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa . . . . .	55
4.4.1. Evaluación previa del impacto en función del género . . . . .	56
4.4.2. Uso no sexista de todo tipo de lenguaje . . . . .	62
4.4.3. Subvenciones y contrataciones . . . . .	65
4.4.4. Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público . . . . .	74

<b>5. RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO III: MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN . . . . .</b>	<b>79</b>
5.1. Principales resultados derivados de la evaluación global del V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Directrices IX Legislatura . . .	81
5.1.1. Características generales . . . . .	82
5.1.2. Objetivos políticos de las intervenciones . . . . .	83
5.1.3. Temáticas abordadas . . . . .	84
5.1.4. Tipo de intervención . . . . .	85
5.1.5. Personas beneficiarias . . . . .	85
5.2. Resultados obtenidos en relación a artículos recogidos en diversos capítulos incluidos en el Título III de la Ley para la igualdad . . . . .	87
5.2.1. Capítulo I, participación sociopolítica. . . . .	87
5.2.2. Capítulo II, cultura y medios de comunicación . . . . .	95
5.2.3. Capítulo III, educación. . . . .	97
5.2.4. Capítulo IV, trabajo. . . . .	98
5.2.5. Capítulo V, otros derechos sociales básicos . . . . .	102
5.2.6. Capítulo VII, violencia contra las mujeres . . . . .	102
5.2.7. Capítulo VIII, defensoría del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. . . . .	113
5.3. Resultados obtenidos en las disposiciones finales cuarta y quinta . . . . .	117
5.3.1. Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas . . . . .	117
5.3.2. Presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco y las Juntas Generales . . . . .	120
<b>6. RESUMEN Y CONCLUSIONES . . . . .</b>	<b>123</b>
6.1. Organismos de igualdad en las tres administraciones vascas: general, foral y local . . . . .	126
6.2. Órganos de coordinación . . . . .	127
6.3. Planificación . . . . .	128
6.4. Estadísticas y estudios. . . . .	128
6.5. Capacitación del personal . . . . .	129
6.6. Evaluación de impacto de género . . . . .	130
6.7. Uso no sexista del lenguaje . . . . .	131
6.8. Subvenciones y contrataciones . . . . .	131
6.9. Procesos selectivos de acceso al empleo público . . . . .	132
6.10. Tribunales y jurados para la concesión de premios. . . . .	132
6.11. Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención . . . . .	133
6.12. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados de las instituciones públicas . . . . .	133
6.13. Entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo . . . . .	134
6.14. 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 . . . . .	135

6.15. Educación . . . . .	136
6.16. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres en las empresas . .	136
6.17. Entidades colaboradoras . . . . .	137
6.18. Acoso sexista . . . . .	137
6.19. Otros derechos sociales básicos . . . . .	137
6.20. Servicio de defensa del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo . . . . .	137
6.21. Violencia contra las mujeres. . . . .	138
6.22. Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas . . . . .	138
6.23. Conclusión . . . . .	138
<b>ANEXOS</b> . . . . .	<b>141</b>
A.1. Cuestionario para evaluar la creación de estructuras de igualdad y la elaboración y puesta en marcha de planes o programas . . . . .	143
A.2. Fichas-registro para el vaciado de la información extraída de los boletines oficiales de la CAE y de los tres territorios históricos . . . . .	148
— Ficha para evaluar la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres . .	148
— Ficha para evaluar la inclusión de las cláusulas señaladas en el artículo 20.4, a) y b). . . . .	150
— Ficha para evaluar la integración de la perspectiva de género en las subvenciones y contrataciones. . . . .	152
— Ficha para evaluar la inclusión de una cláusula que garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada . . . . .	155
— Ficha para evaluar el uso no sexista del lenguaje en los documentos y materiales . . . . .	157
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> . . . . .	<b>159</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> . . . . .	<b>162</b>





P

**PRESENTACIÓN**





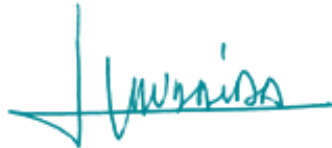
El presente proyecto de evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres responde al mandato de la disposición adicional primera de la ley, en la que se establece que, una vez transcurridos diez años de aplicación de la ley, corresponde a la Comisión Interinstitucional para la Igualdad adscrita a Emakunde evaluar su cumplimiento, desarrollo y aplicación.

Presentamos en esta publicación conjunta una evaluación compuesta por cuatro informes complementarios: dos evaluaciones genéricas de la ley, una de carácter cualitativo y la otra de carácter cuantitativo y dos evaluaciones específicas.

La evaluación cualitativa ha sido realizada de acuerdo con principios del Libro Blanco de Democracia y Participación Ciudadana para Euskadi que promueve una cultura participativa basada en la colaboración entre administraciones y ciudadanía. Se han complementado las valoraciones de las administraciones públicas responsables del desarrollo e implementación de la ley, con la de las personas, colectivos y entidades públicas y privadas afectadas por su aplicación. Se ha establecido también una línea de trabajo específica con las asociaciones de mujeres y feministas de la CAE, como agentes clave en este ámbito, cuya visión estratégica resulta imprescindible en la evaluación de esta ley. En el desarrollo de este proceso se ha contado con el acompañamiento de la DACIMA (Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración del Departamento de Administración Pública y Justicia del Gobierno Vasco), Innobasque, la Comisión Consultiva, y con canales de comunicación ciudadana abiertos en Irekia y con los resultados del Sociómetro Vasco realizado por el Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno.

La evaluación cuantitativa, por su parte, realiza el seguimiento del grado de cumplimiento de la ley en el periodo 2010 y 2015 dando continuidad y asegurando la comparabilidad de los datos con las evaluaciones realizadas previamente. Y las evaluaciones específicas analizan la aplicación de las cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones por parte de las administraciones públicas vascas así como los procesos de evaluación previa del impacto en función del género en la elaboración de normativa en la CAE.

Las evaluaciones han puesto de manifiesto que la Ley vasca para la Igualdad de mujeres y hombres es un instrumento jurídico útil y eficaz y que continúa siendo un marco jurídico válido y con recorrido para continuar avanzando y fortaleciendo las políticas de igualdad. Al mismo tiempo, han permitido constatar el alto nivel de sensibilización y la concienciación de la ciudadanía con respecto a la igualdad y su espíritu crítico con la desigualdad, lo que requiere un compromiso político que apueste por la igualdad como una estrategia de país.



Izaskun Landaia Larizgoitia  
Directora de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer

# 1

## INTRODUCCIÓN



La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece en su Disposición Final Primera el mandato de que la Comisión Interinstitucional para la Igualdad, adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, realice cada cinco años un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley.

Respondiendo a este mandato, firmó en 2005 un Convenio con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento) para iniciar un proceso de evaluación que permitiera realizar un seguimiento de la Ley, y si fuera necesario, disponer de información suficiente para guiar la revisión de la misma.

Bajo ese convenio, se acordaron realizar tres evaluaciones: una evaluación inicial en 2005, una evaluación intermedia, en 2008 y una evaluación final, en 2010.

Pasado un quinquenio desde el último proceso evaluador, y siguiendo este mismo mandato, surge la necesidad de realizar un nuevo informe de evaluación de cumplimiento.

La orientación propuesta para abordar este proceso evaluativo, ha sido mantener la estructura y enfoque desarrollados hasta el momento, con el fin de posibilitar un análisis comparativo y una visión diacrónica de la evolución del cumplimiento de la Ley para la igualdad. Por ello se ha basado en una metodología de recogida de datos similar a las de evaluaciones anteriores. No obstante, también se ha tenido en cuenta el desarrollo que a lo largo del último quinquenio ha observado la evaluación de las políticas de igualdad en general, y en especial la evaluación de los Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto en lo relativo a herramientas, e instrumentos de recogida de datos, como a la evolución de Instituciones, entidades y organismos participantes.

El documento se estructura en seis partes:

1. **DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE EVALUACIÓN:** recoge información sobre el objeto de la evaluación, describiendo de forma general la estructura y contenidos incluidos en la Ley 4/2005.
2. **METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN:** especifica los aspectos concretos evaluados; el tipo de evaluación desarrollada; 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.
3. **RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO I:** describe los resultados en relación a los organismos de igualdad en las tres administraciones vascas y órganos de coordinación (interinstitucional; interdepartamental e intrainstitucional).
4. **RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO II:** se centra en algunas medidas consideradas 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.
  - 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.
  - Representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados para la concesión de premios o para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos por parte de la Administración).
5. RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO III Y EN LAS DISPOSICIONES FINALES CUARTA Y QUINTA: Aporta información de los principales resultados derivados de la Evaluación de los Planes para la Igualdad de mujeres y hombres, dada su vinculación con buena parte de los artículos recogidos en el Título III de la Ley para la Igualdad y los resultados obtenidos en relación a algunos artículos recogidos en varios capítulos incluidos en el Título III de la Ley:
- Participación sociopolítica (presencia equilibrada de mujeres y hombres; cauce de libre adhesión).
  - Cultura y medios de comunicación (órgano de control de la publicidad).
  - Educación (Enseñanza Universitaria y no Universitaria).
  - Trabajo (acoso moral y sexual; entidades colaboradoras y consultoras homologadas; planes o programas para la igualdad en las empresas).
  - Otros derechos sociales básicos.
  - Defensoría del principio igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado.
  - Violencia contra las mujeres.
  - Asimismo, en las Disposiciones Finales Cuarta y Quinta, aporta información sobre las candidaturas al Parlamento Vasco y Juntas Generales.
6. CONCLUSIONES: expone aquellos resultados relacionados con los diferentes apartados de la Ley que permiten conocer su grado de aplicación una década después de ser aprobada por el Parlamento Vasco.



# 2

## **METODOLOGÍA**



## **BREVE DESCRIPCIÓN DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

# 2.1

El texto de la Ley, además de una exposición de motivos, incluye un Título Preliminar y cuatro Títulos con estas características:

Título Preliminar (art.1-3): define el objeto, el ámbito de aplicación y los ocho principios generales, entre los que se encuentran los dos principios o estrategias, de carácter complementario, que en la actualidad están consideradas internacionalmente las más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la integración de la perspectiva de género y la acción positiva. Se señala que la Ley pretende establecer las bases para la aplicación efectiva de ambas estrategias; se establece el ámbito de su aplicación; y se plantea la necesidad de promover la colaboración y el trabajo en común con otras instituciones y entidades de Euskal Herria y fuera de ella.

Título Primero (art. 4-14): define las competencias y funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada nivel administrativo y establece la organización institucional básica y los mecanismos para su coordinación; además regula los criterios para la financiación de las medidas contempladas en la Ley y las posibles fórmulas de colaboración financiera.

Título Segundo (art.15-22): regula un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas, que son consideradas como requisitos previos o condiciones favorables necesarias, para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa por el Consejo de Europa, en su informe de Mainstreaming de género (1998).

Título Tercero (art. 23-62): regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en los siguientes ámbitos de intervención: participación sociopolítica; cultura y medios de comunicación; educación; trabajo; otros derechos sociales básicos; conciliación de la vida personal, familiar y profesional; y violencia contra las mujeres.

En virtud de la Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, se suprime el Título Cuarto (art. 63-75) por el que se crea y regula la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que pasa a constituirse en el Capítulo VIII del Título III.

Título Quinto (art.76-83): establece el cuadro de infracciones y sanciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Finalmente, la Ley plantea tres Disposiciones Finales, una Disposición Transitoria, una Disposición Derogatoria y 13 Disposiciones Finales.

## **TIPO DE EVALUACIÓN**

# 2.2

Teniendo en cuenta lo señalado en la propia Ley, se ha considerado pertinente proponer la realización de una Evaluación de la implementación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres basada en técnicas cuantitativas de recogida de información.

Siguiendo el planteamiento de evaluaciones anteriores, a su vez basado en los establecidos por Alvira (1991), este tipo de evaluación ha conllevado:

- Realizar una lista del conjunto de rasgos y actividades que realmente definen y constituyen el programa (en este caso el articulado de la Ley).
- Recopilar datos empíricos basados en diferentes técnicas de recogida de datos que avalen la descripción realizada en el punto anterior.
- Contrastar el comportamiento real del programa (medidas de la Ley aplicadas) con lo inicialmente previsto en documentos y marcos legales (texto de la Ley).

## **OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN**

# 2.3

El objetivo general de la evaluación ha sido realizar un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el quinquenio comprendido entre el segundo trimestre de 2010 y el segundo trimestre de 2015, que permita conocer su grado de cumplimiento, identificar las dificultades que han podido surgir durante su aplicación, y contribuir en la toma de decisiones.

Los objetivos específicos han sido:

- Realizar una revisión metodológica de los instrumentos de recogida de datos de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres 4/2005 y hacer un análisis comparativo con los instrumentos de recogida de datos de Evaluación del VI Plan de Igualdad.
- Averiguar y describir cómo se ha aplicado la Ley durante estos cinco años.
- Describir y analizar la evolución de la aplicación de Ley, en comparación al quinquenio anterior.
- Analizar hasta qué punto hay diferencias entre lo aplicado y lo que estaba previsto aplicar.
- Averiguar y describir posibles dificultades que puedan surgir para y durante la aplicación de la Ley.

## **FUENTES DE INFORMACIÓN Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS**

# 2.4

Con el fin de mantener la comparabilidad con respecto a evaluaciones anteriores se han utilizado las mismas técnicas de recogida de datos: entrevista estructurada; revisión de documentación (boletines oficiales y páginas webs); cuestionario ad hoc dirigido al personal técnico de ayuntamientos de los tres territorios históricos y revisión de base de datos de la Evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Cifras 2015- Mujeres y Hombres en Euskadi e investigaciones encargadas por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

En relación al uso de estos dos últimos instrumentos, sin embargo, se han realizado algunas modificaciones de procedimientos e instrumentos metodológicos, con el fin de tener en cuenta los cambios en los procesos de Evaluación del VI Plan para la Igualdad con respecto a las ediciones anteriores, así como las tendencias en participación de evaluación de los ayuntamientos de la CAE.

**Revisión de bases de datos:** Se ha realizado una revisión de la base de datos correspondiente a las Evaluaciones del Plan de Igualdad, para extraer información sobre: actuaciones de formación dirigidas al personal técnico y político de la Administración Pública Vasca; estadísticas y estudios, e investigaciones donde se han desagregado los datos por sexo, tal y como se ha hecho en las ediciones anteriores de esta evaluación. En esta edición se ha utilizado la revisión de la base de datos para recoger también información sobre la estructura de igualdad existente en las Institución; recursos humanos disponibles para el impulso y ejecución de políticas de igualdad; características del plan de igualdad (general y/o sectorial); mecanismos de coordinación; y mecanismos de participación ciudadana, de las instituciones y ayuntamientos que hayan participado en la evaluación. La revisión de fuentes secundarias, se ha utilizado igualmente para aportar información con respecto al cumplimiento de los artículos contenidos en el Título III de la Ley y en las Disposiciones Finales Cuarta y Quinta.

**Cuestionario Ad hoc vía telefónica:** Es un cuestionario que, a través de 25 preguntas, recoge información sobre la estructura de igualdad existente en la Institución; recursos humanos disponibles para el impulso y ejecución de políticas de igualdad; características del plan de igualdad (general y/o sectorial); mecanismos de coordinación; y mecanismos de participación ciudadana (ver anexo A.1).

En las evaluaciones anteriores el cuestionario se dirigió a los ayuntamientos que tenían Plan de Igualdad vigente en el momento de realizar la evaluación, según información disponible en Emakunde. Sin embargo, dicha información procede de las remisiones que los ayuntamientos realizan a Emakunde para que su plan sea informado, pudiendo suceder que los planes enviados no sean posteriormente aprobados o incluso que existan planes que no hayan sido enviados a informar.

En esta evaluación se ha querido recoger información de todos los municipios, por lo que se ha completado la información de la Evaluación del Plan de Igualdad dirigiendo el cuestionario a todos los ayuntamientos de la CAE de los que no se disponía información a través de la Evaluación.

En concreto, en la Evaluación del VI Plan de Igualdad han participado 70 ayuntamientos, en el apartado relativo a Gobernanza. El cuestionario se ha implementado a los 181 municipios restantes, de los cuales 138 han respondido individualmente y 43 a través de la persona responsable de la agrupación municipal –comarca, cuadrilla, mancomunidad o similar-.

#### **Revisión de documentación (boletines oficiales y páginas webs):**

Se han revisado los boletines oficiales publicados entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2015. En total han sido 223 boletines: 63 de la CAE (28,25%); 36 del Territorio Histórico de Álava (16,14%); 62 del Territorio Histórico de Bizkaia (27,8%); y 62 del Territorio Histórico de Gipuzkoa (27,8%). A través de esta revisión se ha recabado información relacionada con las siguientes medidas recogidas en la Ley para la 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 (textos de boletines oficiales) (n=302).

- Procesos selectivos de acceso al empleo público en lo relativo a capacitación del personal específico en igualdad y la inclusión de igualdad en los temarios en la contratación de personal al servicio de las administraciones públicas (n=80).
- Procesos selectivos de acceso al empleo público en lo relativo a cláusula de desempate y representación equilibrada en los tribunales de selección en los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público (n=80).
- Integración de la perspectiva de género en las subvenciones y contrataciones realizadas desde las administraciones públicas (n=438).
- 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).

Para realizar el vaciado de la información de estos aspectos se han utilizado 5 fichas-registro, que han sido las mismas que en la evaluación de 2010. Cada ficha incluye un número de preguntas diferente, sirviendo las tres primeras para identificar a la Institución cuya actuación está siendo analizada, y siendo el resto específicas de cada ficha, que se refieren a aspectos concretos de la medida que está siendo evaluada.

También se han revisado 12 páginas web que por su cercanía a la ciudadanía pueden ser visitadas por un mayor número de personas y, por tanto, tener un impacto más importante en la sociedad.

El procedimiento para determinar las disposiciones a analizar ha sido el siguiente:

- Primera revisión de las disposiciones de todos los boletines para determinar aquellas que en función del título, pudieran ser susceptibles de ser objeto de evaluación.
- Segunda revisión de las disposiciones, revisando los contenidos completos de las disposiciones, para asegurar que los contenidos incluían los criterios para aplicarles las fichas registro.
- Tercera revisión, para evitar duplicidades de procedimientos, entendiendo por tal, disposiciones que afectan a un mismo proceso selectivo, contrato o subvención o jurado, y en las que se realizan modificaciones o resoluciones, variando el contenido de la disposición anterior y, por tanto, su potencial cumplimiento de la Ley de Igualdad.

## **DISEÑO DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS** **2.5**

Para evaluar el grado de implementación de la Ley para la Igualdad se han realizado cuatro mediciones durante estos diez primeros años de vigencia de la Ley:

- Primera medición: segundo trimestre de 2005 (periodo de aprobación de la Ley).
- Segunda medición: segundo trimestre del 2008.
- Tercera medición: segundo trimestre del 2010.
- Cuarta medición: segundo trimestre de 2015.

Este Informe integra los resultados obtenidos en las tres mediciones, lo que permite ver los cambios en la aplicación de la Ley en estos diez años, así como el punto en el que se encuentra en 2015, momento en que según la Disposición Final Primera, la Comisión Interinstitucional deberá realizar un informe sobre el cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en definitiva sobre el grado de implementación de la Ley, para su posterior remisión al Parlamento Vasco.

La mayoría de los datos recogidos a través de las diversas técnicas, son susceptibles de ser analizados estadísticamente, y por ello se han volcado en sendas bases de datos del programa Excel. La finalidad de esta evaluación justifica el carácter descriptivo de los análisis realizados (frecuencias, porcentajes y medias).





# 3

## **RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO I: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**



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).

## **ORGANISMOS DE IGUALDAD -ENTIDADES, ÓRGANOS O UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE IGUALDAD-**

# 3.1

En este apartado se recoge información relacionada con los organismos de igualdad (entidades, órganos o unidades administrativas de igualdad) que en el momento de realizarse esta evaluación están presentes en los departamentos del Gobierno, las diputaciones forales y los ayuntamientos de los tres territorios de la CAE.

### **SITUACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

## 3.1.1

Artículo 10 de la Sección 1ª del Capítulo II: *“las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de auto organización, 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.”*

Para analizar el cumplimiento de este mandato, se han recogido los datos de los cuestionarios rellenados a través de la evaluación del VI Plan de Igualdad correspondiente a 2014, relativos a los 70 municipios que han participado en este proceso a nivel individual, y se han completado con las informaciones recogidas mediante cuestionarios ad hoc a los 181 ayuntamientos restantes.

Según esta información, en 2014 había 50 ayuntamientos y 8 mancomunidades, comarcas o cuadrillas, que disponían de una persona dedicada a la implantación de igualdad, bien con dedicación exclusiva o compartida con otras responsabilidades. En total, se han detectado por tanto 58 unidades administrativas que cumplen con el mandato establecido por la Ley 4/2005, cuatro más que en 2010.

Los municipios que afirman tener personal dedicado al impulso de la igualdad son: Abadiño, Amorebieta-Etxano, Amurrio, Aretxabaleta, Arrasate, Arrigorriaga, Azkoitia, Azpeitia, Balmaseda, Barakaldo, Basauri, Beasain, Berriz, Bilbao, Campezo, Deba, Donostia-San Sebastián, Durango, Eibar, Elburgo, Elgoibar, Erandio, Ermua, Errenteria, Galdakao, Getxo, Hernani, Irun, Leioa, Lekeitio, Llodio, Mallabia, Mungia, Muskiz, Ondarroa, Oñati, Ordizia, Orduña, Orozko, Ortuella, Pasaia, Sestao, Tolosa, Usurbil, Urnieta, Vitoria-Gasteiz, Zaldibar, Zalla, Zarautz y Zizurkil.

En cuanto a las comarcas, mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones municipales que afirman contar con personal dedicado al impulso de la igualdad, son las siguientes: Comarca de Urola Garaia que gestiona 4 municipios; Cuadrilla de la Rioja, que agrupa 15 municipios; Cuadrilla de Ayala, que agrupa 3 municipios; Cuadrilla de Llanada, que agrupa 7 municipios -más Elburgo, que cuenta además con su propia unidad-; Mancomunidad de Arratia<sup>1</sup>, que gestiona 8 municipios; Mancomunidad de Encartaciones, que gestiona 9 municipios; Mancomunidad de Txorierri, que agrupa 6 municipios; y la Mancomunidad de Uribe Kosta, que gestiona 7 municipios. En total, 59 municipios disponen de una persona dedicada al impulso de políticas de igualdad bajo esta modalidad.

En total 109 municipios disponen por tanto de personal, lo que supone un incremento de 37 municipios, sobre los 72 que disponían en 2009 de una unidad, propia o agrupada<sup>2</sup>. Este aumento se produce especialmente entre ayuntamientos de pequeño tamaño que disponen de personal compartido, gracias a la aparición de tres nuevas unidades en cuadrillas de Álava, si bien también las unidades propias de municipios individuales, aumentan en dos unidades frente a los detectados en 2010.

Con respecto a la dedicación exclusiva del personal a las políticas de igualdad, 48 unidades -42 municipales y 6 de agrupaciones de ayuntamientos- están en esta situación, bien sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Por tanto, y a pesar de la situación económica, el 82% de las unidades afirman tener dedicación exclusiva en 2014, un incremento del 27% frente a la situación detectada en la medición anterior.

En estas unidades trabajan 96 personas, lo que supone un descenso de 7 personas (algo más del 5%) con respecto al conjunto de personal dedicado al impulso de las políticas de igualdad registradas en 2010.

Se analiza a continuación la situación laboral de este colectivo por su valor de indicador con respecto al grado de consolidación de las mencionadas unidades administrativas. Como más de nueve de cada diez de estas personas son mujeres, al igual que en años anteriores, se ha considerado más adecuado no presentar los datos desagregados por sexo.

## RELACIÓN CONTRACTUAL

Una de las diferencias entre el modelo evaluatorio de 2010 y el actual es el modo de abordar la relación contractual. Anteriormente se distinguía entre funcionariado de carrera, funcionariado interino, personal con contrato fijo, personal con contrato temporal, personal contratado mediante convenio con INEM o corporaciones locales y personal subcontratado o mediante contrato con persona autónoma, mientras que actualmente se ha simplificado y solo se distingue entre el personal con contrato laboral temporal y el personal funcionario -donde se incluye el personal interino- o con contrato laboral fijo.

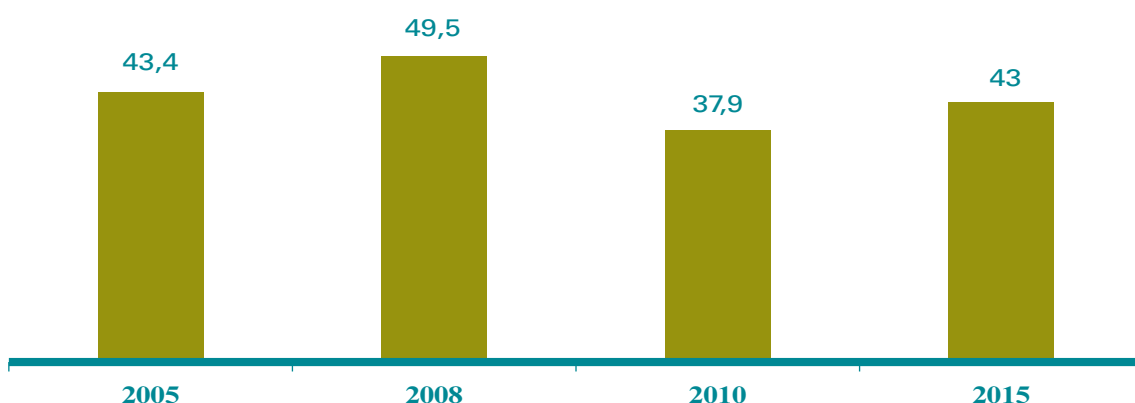
Por otra parte, entre el personal con contrato temporal se pierde la distinción entre el personal con contrato directo de la administración y el personal subcontratado, distinción interesante en tanto que se venía observando una tendencia ascendente en esta última modalidad de contratación, que se valoraba negativamente, por su potencial repercusión en la inestabilidad de las políticas de igualdad.

---

1 La Mancomunidad de Arratia incluye en realidad a 9 municipios, pero no se ha contado a Ubide porque en la Evaluación del VI Plan y en el cuestionario han respondido negativamente a la pregunta relativa a si disponen de personal de impulso a la igualdad.

2 En 2010 49 ayuntamientos contaban con unidad de igualdad propia y 23 agrupados en 5 mancomunidades.

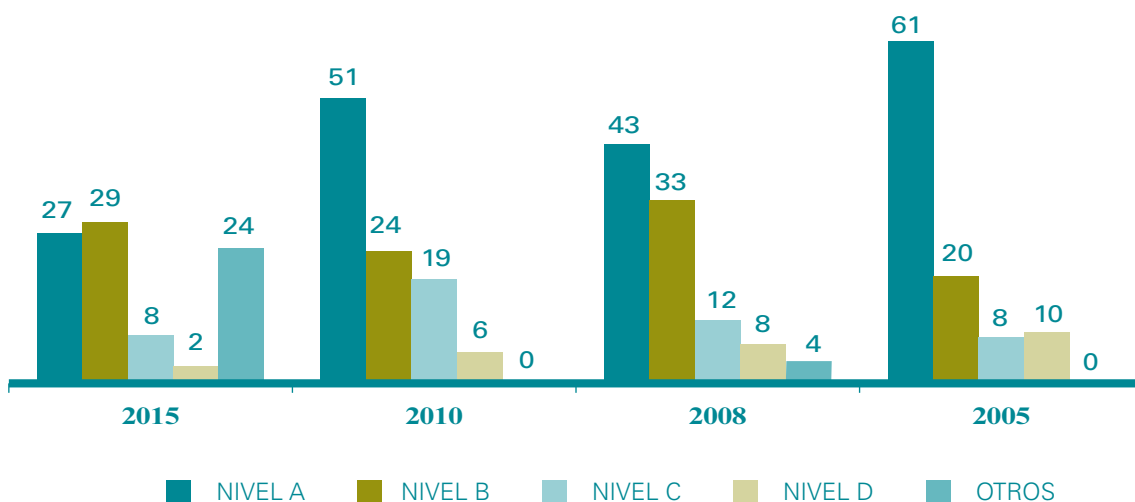
**GRÁFICO 3.1.** Evolución de porcentaje de personal con contrato laboral temporal



En cualquier caso, se observa que la evolución del porcentaje de los contratos laborales temporales tomados en conjunto ha seguido aumentando un 5%, equiparándose a cifras de 2005, un dato significativo por la importancia que tiene la estabilidad del personal que trabaja en igualdad para la continuidad de las políticas y la calidad en la gestión, así como por las condiciones de trabajo del personal, mayoritariamente femenino, que trabaja en ellas.

### NIVEL DEL PUESTO DE TRABAJO

**GRÁFICO 3.2.** Nivel del puesto de trabajo del personal de las unidades de igualdad locales con vinculación contractual con la Administración 2005-2015. Porcentajes. Base 87 personas<sup>3</sup>



Otra de las diferencias entre el cuestionario de evaluación utilizado en las mediciones anteriores de los planes de igualdad y el que se utiliza actualmente, usado como referencia para actualizar también el cuestionario de evaluación de la Ley para la Igualdad 4/2005, es que en ediciones anteriores, la pregunta sobre el nivel abarcaba sólo al personal con relación contractual con la administración, mientras que a partir de la implantación del

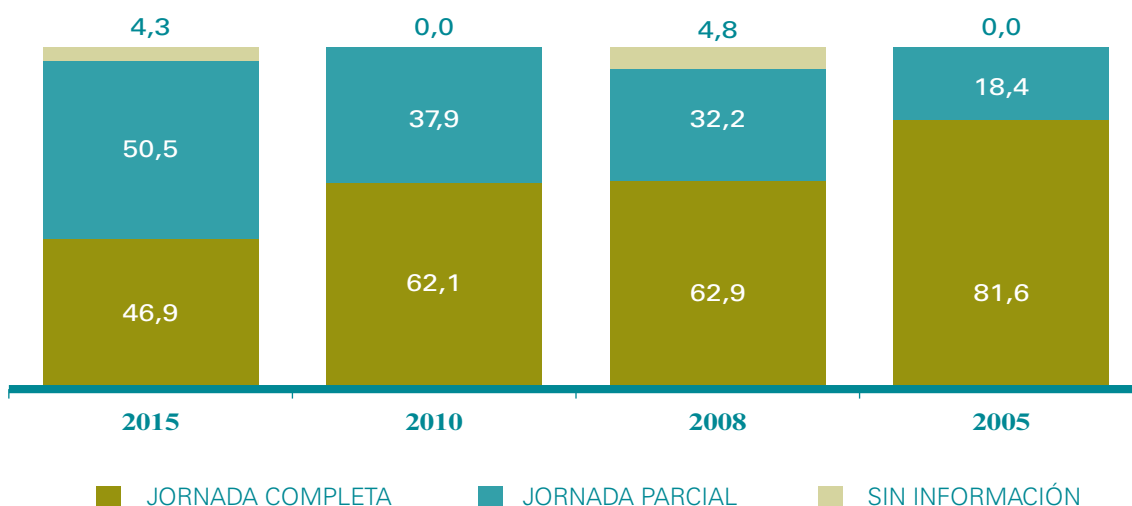
<sup>3</sup> 9 ayuntamientos no han contestado a esta pregunta.

nuevo modelo evaluatorio, se pregunta en relación a todas las personas que componen las unidades. Es por ese motivo que el ítem "otros" ha pasado de tener una presencia residual (0-4%) a suponer casi una cuarta parte del total, mientras la proporción total de personas en el nivel A desciende a casi la mitad.

Si tomamos en cambio como base de análisis el total de personas que se sitúa en alguno de los niveles de la Administración, -asumiendo que existe una relación contractual con ella-, nos encontramos con que el 41% del personal se sitúa en el nivel A, otro 44% en el nivel B, un 13% en el nivel C y un 3% en el nivel D. Por tanto, se observa un descenso de la presencia en el nivel superior del 10%, equiparándose a niveles de 2008 pero también una menor presencia en los dos niveles inferiores, C y D (6% y 3% menos respectivamente). Por tanto, se observa un incremento de agentes de igualdad situados en el nivel intermedio B.

## TIPO DE JORNADA LABORAL

**GRÁFICO 3.3.** Tipo de jornada laboral del personal de las unidades locales: evolución 2005-2015. Porcentajes



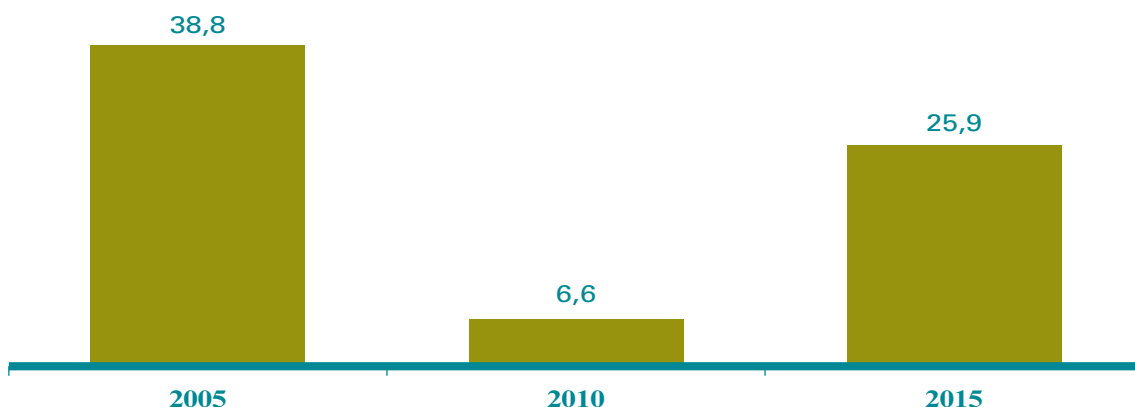
En relación al tipo de jornada laboral, observamos que desde la aprobación de la Ley de Igualdad hasta la actualidad hay una constante tendencia descendente en la proporción de personas contratadas a tiempo completo.

Entre 2010 y la actualidad, se observa una reducción del porcentaje de personas con esta modalidad de contratación de trece puntos porcentuales, lo que implica que por primera vez, más de la mitad de las personas que trabajan en el impulso de las políticas de igualdad lo hacen a jornada parcial.

## FORMACIÓN DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LAS UNIDADES DE IGUALDAD

Por último, y por lo que respecta a la formación específica en materia de igualdad, también se observa un aumento del porcentaje de personas dedicadas al impulso de la igualdad que no han realizado un curso de formación específica en la materia superior a 150 horas o de cuya formación no se tiene constancia en el ayuntamiento contratante.

**GRÁFICO 3.4.** Formación específica de menos de 150 horas o que no consta.  
Porcentajes



En resumen, si bien se mantiene el número de unidades detectadas y aumenta la cantidad de ayuntamientos que disponen de personal con funciones en políticas de igualdad, esto se ha producido con un ligero descenso del número total de personal, un incremento de los contratos laborales temporales, una disminución de su presencia en la categorías superiores de la administración, un incremento de las jornadas a tiempo parcial y un aumento del personal que no tiene, o del que no consta, la formación específica en igualdad.

#### **PRESUPUESTO ASIGNADO PARA GASTOS DE ESTRUCTURA DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD**

En total se ha detectado un gasto en estructura y personal de 2.059.277,14€ en el conjunto de la CAE.

**TABLA 3.1.** Número de ayuntamientos por tramo presupuestario.  
Evolución 2005-2015

	2005	2010	2015
Hasta 50.000	17	32	13
50.000-100.000	5	4	4
100.000-200.000	3	2	1
200.000-300.000		1	1
Más de 300.000		1	2
Sin información	7	7	32

La cantidad de ayuntamientos con una dedicación superior a 50.000€ en gastos de estructura es la misma que en 2010, 8 ayuntamientos. Destaca la existencia de un ayuntamiento más que supera los 300.000€ lo cual es un dato que, teniendo en cuenta que se produce en el quinquenio inmediatamente posterior a la crisis económica, puede considerarse significativamente positivo.

Sin embargo, entre los ayuntamientos con gasto de estructura inferior, se observa un fuerte incremento de no respuesta, lo que dificulta distinguir entre los que disponen de algún presupuesto y los que no, información prioritaria para detectar el grado de implicación y prioridad política en materia de igualdad.

## **SITUACIÓN EN LA ADMINISTRACION FORAL**

### **3.1.2**

Artículo 10 de la Sección 1ª del Capítulo II: *“ las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de auto organización, 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**

A partir de las elecciones Municipales y Juntas Generales de 2015 en la CAE, el Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad pasa a depender del Gabinete del Diputado General.

El Servicio de Igualdad cuenta a principios de 2015 con 2 plazas de personal técnico de igualdad de nivel A en su relación de puestos de trabajo, que están ocupadas en calidad de funcionarias a tiempo completo. Ambas personas tienen formación y experiencia específica en igualdad de oportunidades y/o género. El Servicio de Igualdad comparte con Cooperación e Interculturalidad una Dirección, una jefatura de servicio y personal administrativo (1 persona).

La situación es, por tanto, similar a la detectada en la medición anterior.

#### **DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA**

En 2015, la unidad responsable del impulso de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la Dirección General de Igualdad, Cooperación y Derechos Ciudadanos, pasa a depender del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad. 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 personas de nivel A, 2 plazas de personal técnico de igualdad de nivel B y 2 personas en administración de nivel C. De ellas, 3 personas disponen de más de 150 horas de formación específica en igualdad.

La estructura de la Diputación de Bizkaia se ha visto, por tanto, reforzada con la contratación de una persona de nivel A.



## **DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA**

En 2015 se aprobó la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres, la primera de Euskadi en el ámbito foral. Esta norma regula la creación de un Órgano para la igualdad de mujeres y hombres, de carácter transversal, con rango de Dirección General, adscrito al Área de la Diputada o Diputado General o al departamento con competencias en materia de igualdad.

Dicho Órgano ejerce en exclusiva las siguientes funciones: fomento de las políticas públicas locales para la igualdad de mujeres y hombres; garantía de apoyo a las redes y prácticas feministas del Territorio; desarrollo de medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica para colocar la igualdad y el cuidado de las personas en el centro de las prioridades sociales de Gipuzkoa; y regula formalmente la competencia del órgano de igualdad en el impulso de la coordinación en el diseño, seguimiento y evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista.

La Dirección de Igualdad contaba en 2014 con una estructura de trabajo formada por la Directora General, dos plazas técnicas de igualdad, una de nivel A y otra de nivel B y una secretaria-administrativa. En el primer trimestre de 2015 se han añadido tres plazas de técnicas nivel A, todas con formación y a tiempo completo. En el último quinquenio se ha observado un fuerte refuerzo de su estructura y de su posición en el organigrama.

## **PRESUPUESTO DESTINADO A LA ESTRUCTURA DE LAS UNIDADES FORALES DE IGUALDAD**

La Diputación Foral de Álava, en 2010 tenía un presupuesto de 201.000,00 euros en estructura. En 2014 no se ha desglosado el gasto en estructura, por lo que no es posible conocer su evolución.

La Diputación Foral de Bizkaia contaba en 2005 con una unidad de igualdad, y por tanto con un presupuesto destinado a su estructura, pero no aportaron información con respecto al presupuesto disponible para gastos del personal. Lo mismo sucedió con los datos correspondientes a los años 2008 y 2010. En 2015 se ha informado de que los gastos de estructura correspondientes al ejercicio anterior han sido de 1.354.848,00 euros.

En la Diputación Foral de Gipuzkoa, la creación del Órgano para la Igualdad se ha respaldado con un presupuesto en estructura correspondiente a 2014 de 259.499,00 euros, un incremento del 53% con respecto a los 169.000,00 euros presupuestados en 2010. Es una tendencia al alza que se mantiene con respecto a 2008, en el que el presupuesto fue de 55.900,00 euros.

Los datos de la Diputación de Gipuzkoa, única entidad en la que puede establecerse comparación con años anteriores, muestran una evolución presupuestaria en estructura al alza muy significativa, que evidencia que la prioridad que se ha dado a las políticas de igualdad durante el periodo evaluado, no sólo tenía un respaldo económico acorde con las iniciativas desarrolladas, sino que también tenía vocación de continuidad.

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 funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines”*

Por su parte, la Disposición Final 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 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 mayo de 2010, los 11 departamentos del Gobierno Vasco así como la UPV/EHU contaban con una unidad de igualdad. En total existían 12 unidades, de las cuales la mayoría (n=8; 66,7%) se crearon en 2009.

En 2015, también disponen de una unidad de igualdad todos los departamentos del Gobierno Vasco, que se han reducido a 9, si bien existen 12 personas trabajando en igualdad. De esto se deduce que la estructura a nivel departamental se ha mantenido estable.

Por tanto, todos los departamentos cuentan con unidades administrativas de igualdad, que en la totalidad de los casos se compone de al menos una persona, a tiempo completo, que ocupa un puesto de trabajo de Nivel A y con formación específica en materia de igualdad superior a las 150 horas. Además, en el Departamento de Educación existe una plaza que, entre sus funciones, desarrolla actuaciones en materia de coeducación y prevención de violencia de género, y en el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, hay dos personas más dedicadas a la prestación de servicios en materia de violencia de género, que se ubican en la Dirección de Servicios Sociales. En ambos casos las plazas están ocupadas por mujeres a jornada completa. Estas personas son funcionarias, se dedican de forma exclusiva al impulso de la igualdad y su plaza está incluida en la relación de puestos de trabajo de los departamentos (salvo en el caso del Departamento de Educación).

Por lo que respecta a sus funciones, son las reguladas por 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, así*

como en sus organismos autónomos y entes públicos.” Este Decreto establece también la obligatoriedad de disponer de personal reflejado en la relación de puestos de trabajo para los siguientes organismos:

- Eustat-Instituto Vasco de Estadística.
- IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública.
- HABE-Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos.
- Academia de Policía del País Vasco.
- Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- EITB-Radio Televisión Vasca.
- Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.
- ETS-Red Ferroviaria Vasca.

De ellos, en 2015 disponen de unidad de igualdad Osakidetza y Osalan, mientras que Eustat e EITB han iniciado los trámites para su constitución. Además, disponen de ella dos organismos no contemplados en el Decreto, por haber sido creados con posterioridad: Elankidetza-Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo y Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. En cambio no se tiene constancia de que IVAP, HABE, Academia de Policía del País Vasco y ETS-Red Ferroviaria Vasca, estén dotados de personal para el impulso de la igualdad reflejado en su relación de puestos de trabajo.

*“Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, 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.”*

En Emakunde trabajan actualmente 35 personas, de las cuales el 60% de la plantilla corresponde al nivel A. Las 16 personas que conforman el personal técnico de igualdad cuentan con una formación superior a las 150 horas en igualdad y también cuentan con esta formación 6 personas más de la plantilla.

Todas ellas son funcionarias, se dedican de forma exclusiva al impulso de la igualdad y tienen su plaza incluida en la Relación de Puestos de Trabajo.

El artículo 4, establece que *“Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para 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.”*

A continuación se adjunta la información que el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura ha aportado en relación al cumplimiento de este artículo:

En el Berritzegune Nagusia (dependiente de la Dirección de Innovación Educativa del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura) hay una persona nombrada como responsable de la escuela inclusiva (diversidad y género). Esta persona tiene entre sus funciones desarrollar actuaciones en materia de coeducación y prevención de violencia de género, si bien no tiene una asignación específica para impulsar las políticas de igualdad. La responsable de la escuela inclusiva dedicó, inicialmente, a dichas actividades un tercio de su jornada, y ésta aumentó una vez elaborado el Plan Director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo, hasta alcanzar en la actualidad prácticamente toda su jornada al impulso de la coeducación y la igualdad en el sistema educativo, ya que el Departamento en el curso 2013-14 creó una plaza en comisión de servicios en el Berritzegune Nagusia con perfil similar a dicha responsable, para que compartiera todas sus tareas. Además durante el curso 2015-16 adjudicó a una orientadora de Educación Secundaria el crédito horario de media jornada para colaborar con ellas.

Respecto a las novedades hay que señalar que el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura aprobó en 2013 el Plan Director para la coeducación y prevención de la violencia de género en el sistema educativo. El Plan fue definido para el período comprendido entre los cursos 2013-2014 y 2015-2016, y ha sido prorrogado un año más. Este plan persigue que los centros educativos hagan un abordaje de carácter global y estratégico en materia de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género, de manera que esta perspectiva impregne la cultura, las políticas y las prácticas del centro, y se integre en los aprendizajes de todas las competencias; con la ayuda de metodologías que posibiliten el diálogo, las interacciones, la solidaridad, la igualdad y el respeto entre el alumnado.

El Plan recoge dos actuaciones dirigidas a dar cumplimiento a la Disposición Final Tercera .4 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que son:

- Actuación 1.3.a.1. Iniciar los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, inspección, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, para que existan plazas que tengan como requisito específico la capacitación en coeducación, igualdad y violencia de género.
- Actuación 1.3.a.2. Facilitar recursos formativos para cumplir con el requisito de capacitación en coeducación, igualdad y violencia de género al ISEI-IVEI, los servicios de apoyo al profesorado, la Inspección Educativa y la Dirección de Innovación Educativa.

En este sentido, según la Memoria de evaluación del plan de trabajo 2015-2016 del Plan Director para la coeducación y prevención de la violencia de género en el sistema educativo, la Comisión de Seguimiento decidió nombrar a personas responsables en cada uno de los órganos encargados de la evaluación, inspección, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, y formar al menos al 10% o dos personas del personal de cada uno de los órganos, en lugar de modificar las relaciones de puestos de trabajo de éstos. En este sentido, se señala que se ha ofertado formación en igualdad (Jabetuz, IVAP...) a algunas personas trabajadoras de los servicios señalados. Cabe destacar que, en muchos de los casos, esos servicios contaban con alguna persona con formación en materia de coeducación e igualdad, las cuales se han mostrado dispuestas a ser las referentes en esta materia. Algunos de esos servicios (Inspección, ISEI-IVEI, Innovación Educativa-Berritzegunes), además de participar en las ofertas de Jabetuz e IVAP han organizado sesiones formativas para las demás personas del servicio.

## **PRESUPUESTO DESTINADO A LA ESTRUCTURA DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL**

Los departamentos del Gobierno Vasco informaron de un presupuesto en 2014 de 533.206,00 euros destinados a cubrir los costes del personal de sus unidades de igualdad, lo que supone una reducción del 15,5% frente a los 631.174,86,00 euros informados en 2010. Esta reducción se debe a que se contabilizan las 10 personas que conforman las unidades de igualdad, pero no se incluyen a las otras dos personas que trabajan en atención a violencia, ya que no forman parte de las unidades. Por tanto, es un reflejo de la reestructuración de los departamentos de Gobierno.

Por otra parte, a esta cantidad hay que añadir el presupuesto ejecutado por los organismos autónomos, que fue de 2.138.634,00 euros, un 17% superior a los 1.822.229,00 euros ejecutados en 2010. Este incremento se produce por la mayor cantidad de personal contratado por los organismos, no del todo recogido en las cifras expuestas, ya que sólo Emakunde y Lanbide han aportado información.

## **ÓRGANOS DE COORDINACIÓN**

# 3.2

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

### **COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

## 3.2.1

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 trata de un órgano adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer cuya composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento, son según el apartado 2, 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 aprobó el Decreto 5/2007, de 16 de enero, de regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que fue modificado por el Decreto 471/2009 del 28 de agosto sobre estructura orgánica y funcional del Departamento de Interior, incorporando a la Dirección de Víctimas de Violencia de Género.

En la X legislatura el Decreto que regula la Comisión Interinstitucional se ha modificado, incluyendo como vocal al departamento competente en materia de educación en lugar de al de medio ambiente, a través de la disposición final.

De acuerdo con lo dispuesto en este documento, la función de los GTT es prestar apoyo y asesoramiento técnico a las y los miembros de la Comisión, en su función de coordinar las políticas y programas que en materia de igualdad de mujeres y hombres desarrollan las distintas administraciones, de ámbito autonómico, foral y local, mediante una labor de estudio, informe y elaboración de propuestas.

Asimismo, en el marco de esta Comisión Interinstitucional, Emakunde ha impulsado y coordinado los siguientes Grupos Técnicos de Trabajo (GTT) que vienen funcionando desde su creación en el año 2011:

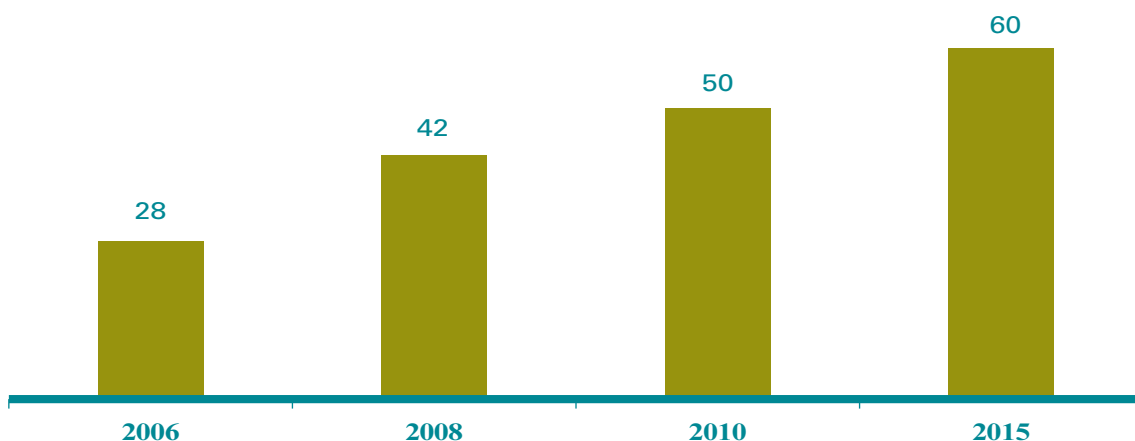
- Criterios e instrumentos para la aplicación de medidas de igualdad en convenios, subvenciones y contratos del sector público.
- Criterios para la elaboración y aplicación de las evaluaciones de impacto en función del género.
- Medidas para un trabajo conjunto en pro de la igualdad en el ámbito educativo.

En febrero de 2005, a partir de un convenio entre Eudel y Emakunde se crea Berdinsarea, Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres, cuyo primer plazo de solicitudes de adscripción se abre en diciembre de ese año y se cierra en enero de 2006.

Los criterios de pertenencia a Berdinsarea implican que los municipios cumplan con la legislación vigente en materia de igualdad y lucha contra la violencia. En este sentido, se requiere que:

- Cuenten con un plan o programa para la igualdad de mujeres y hombres aprobado por el Pleno del Ayuntamiento y de acuerdo a los art 15.3 y 15.4 de la Ley 4/2005.
- Dispongan de personal técnico con experiencia y/o capacitación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres para impulsar dicho plan o programa para la igualdad.
- Consigne y especifique anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en el plan o programa.
- Establezca relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones de mujeres y otras entidades que contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Cumplan con lo previsto en la normativa vigente en materia de prevención, atención y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.
- Se comprometan a participar de forma activa en la Red.

**GRÁFICO 3.5.** Evolución de número de ayuntamientos pertenecientes a la red Berdinsarea. 2006-2015



Tal y como puede observarse, la evolución del número de municipios pertenecientes a la red muestra una tendencia ascendente constante, que en los últimos cinco años se cuantifica en un 20%.

Esta tendencia ascendente se ha visto respaldada por un presupuesto acorde, que ha pasado de los 55.628,04€ en 2010 a los 113.900,00€ en 2015, un fuerte aumento de más del 100%.

Dado que Berdinsarea estaba destinada al impulso de las políticas en los municipios con mayor población y ante las dificultades que los municipios con menor tamaño poblacional tienen para el desarrollo de planes, programas y acciones para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, en 2010 se creó el programa Berdinbidean, con el fin de poner a disposición de los municipios pequeños de los tres territorios históricos servicios de dinamización y asesoramiento para el desarrollo de políticas de igualdad.

Entre los objetivos de Berdinbidean se encuentran:

- Posibilitar que los ayuntamientos de menor población pongan en marcha políticas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo a una estrategia coherente con Berdinsarea y que les permita acceder a dicha red a medio plazo.
- Favorecer en el ámbito local el acercamiento, el intercambio de experiencias, la coordinación y la realización de actividades conjuntas a nivel municipal y/o de mancomunidad, comarca o cuadrilla.

Berdinbidean se creó inicialmente a partir de un convenio entre Eudel y las distintas diputaciones forales.

A partir del año 2011, y mediante la firma del correspondiente convenio entre Eudel y Emakunde ambas entidades se comprometen a cofinanciar la ejecución de las acciones que se lleven a cabo en dichos municipios en el marco del referido proceso de dinamización y asesoramiento. Ese compromiso se revalida mediante la firma de un convenio para el año 2012, por el que se aporta a dicho objetivo un total de 34.200 euros (18.000 Eudel y 16.200 Emakunde) y que se prórroga tácitamente en el año 2013. El año 2014 se firmó un nuevo convenio actualizado y lo mismo ocurrió en 2015, año en el que se aportaron 50.000€ (18.000€ Eudel y 32.000 Emakunde).

También existen otro tipo de estructuras de coordinación territorial tanto a nivel foral como local que promueven la interrelación entre instituciones públicas o entre entidades públicas, privadas y movimiento asociativo o sociedad civil.

En el ámbito foral, en Bizkaia, la red Parekatuz, que articulaba la coordinación entre entidades públicas y privadas en materia de igualdad, está actualmente inactiva, ya que ha servido de base para la creación de DenBBora Sarea, red de entidades comprometidas con mejorar la gestión del tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

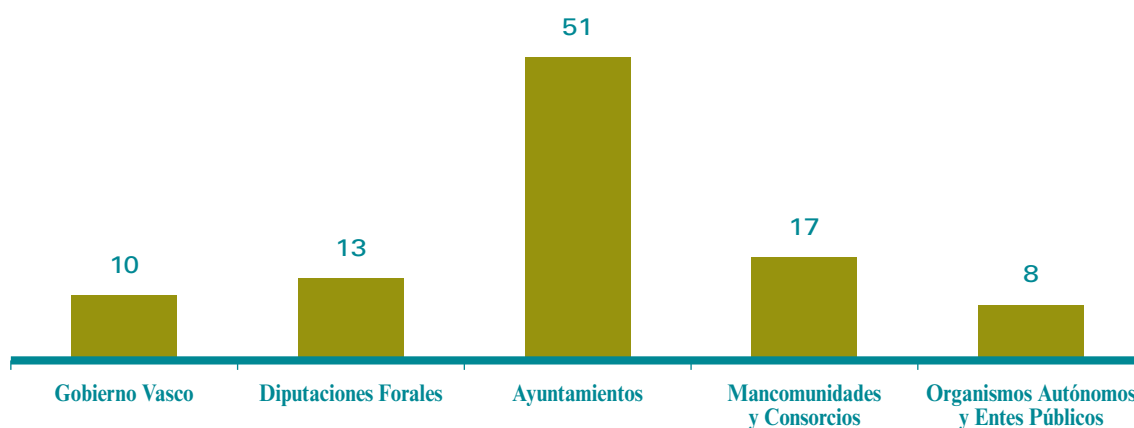
En Gipuzkoa, se creó en 2013 la Red de Técnicas de Gipuzkoa, integrada por las técnicas de igualdad del territorio. El objetivo de esta red es compartir conocimientos y experiencias a través de una estructura basada en plenarios y en tres comisiones de trabajo, distribuidas de la siguiente forma:

- Violencia Machista: Pasaia, Oñati, Donostia, Bergara, Arrasate, Mancomunidad de Urola-Garaia, Azpeitia, Azkoitia, Eibar, Ordizia, Usurbil.
- Mainstreaming: Ordizia, Azpeitia, Bergara, Oñati, Zarautz, Tolosa, Errenteria eta Pasaia, Irun, Zumaia, Hernani.
- Empoderamiento y Participación sociopolítica de las mujeres: Arrasate, Hernani, Pasaia, Eibar, Mancomunidad de Urola-Garaia, Azpeitia, Beasain.

En total en la actualidad participan: 17 ayuntamientos y 1 mancomunidad.

Uno de los avances que se han producido gracias a las mejoras en la sistematización en los procesos de evaluación del VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, es que ha comenzado a cuantificarse la participación en estructuras de coordinación. En total se han producido, según datos de 2014, 99 participaciones en estructuras de coordinación interinstitucional, procedentes de Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos, mancomunidades y consorcios, organismos autónomos y entes públicos.

**GRÁFICO 3.6.** Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en el ámbito de la igualdad. Número de participaciones 2014



Dado el importante crecimiento y despliegue de los instrumentos de coordinación existentes en 2010, -a nivel tanto de organización y alcance de contenidos y/o entidades implicadas como presupuestario-, y el surgimiento de otros nuevos, se observa un fuerte refuerzo de instrumentos y procesos, lo cual es fundamental para una política de igualdad coherente y eficiente.



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”*.

La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres se crea en virtud del artículo 13 de la Ley 4/2005 y está regulado por el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, que sustituye a la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi creada en 1993. Se da así respuesta al artículo 13.2 de la Ley, que refiere que las funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento de esta Comisión Interdepartamental deben ser determinadas reglamentariamente, y se define también la composición y funciones del Grupo Técnico Interdepartamental, integrado por una persona de nivel técnico en representación de cada uno de los Departamentos del Gobierno Vasco, y por una persona de nivel técnico en representación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Desde la última evaluación no ha habido modificaciones en su regulación ni estructura, más allá del número y denominación de los departamentos del Gobierno. Se han producido 8 convocatorias de reunión a la Comisión Interdepartamental y 24 convocatorias de reunión al Grupo Técnico Interdepartamental.

Dentro de cada uno de los departamentos, existe además un Grupo Técnico Departamental (GTD). En 2014 todos los departamentos han señalado contar con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad, excepto Presidencia, que señala que en este año se encontraba en fase de constitución/renovación. En estas estructuras intradepartamentales participan todas las áreas en los departamentos de Administración Pública y Justicia; Educación y Empleo y Políticas Sociales. En Medio Ambiente, Salud y Seguridad, además de todas las áreas, también participan los organismos autónomos y entes públicos adscritos. En Desarrollo Económico no son todas las áreas las participantes, pero sí los organismos autónomos y entes públicos adscritos.

Además, 5 departamentos, incluida Presidencia, participan en estructuras de coordinación en materias vinculadas con la igualdad.

En cuanto a las administraciones forales y locales, los cuestionarios remitidos por los organismos que han participado en evaluación del VI Plan de igualdad correspondiente a 2014 arrojan los siguientes resultados.

Si bien en 2005 sólo una diputación foral, Bizkaia, contaba con una estructura de coordinación interdepartamental, creada en el año 2000, en 2010 este tipo de estructura estaba presente en las tres diputaciones forales y en 2015 se mantienen.

Los datos recogidos en 2005 mostraron que de los 39 ayuntamientos que entonces disponían de un plan de igualdad y de una unidad de igualdad, sólo 6 contaban con una estructura interdepartamental (coordinación entre distintas áreas o servicios), lo que suponía un 15,4%; en 2010, de los 50 ayuntamientos y 5 mancomunidades participantes un 27,3% (n=15) disponían de esta estructura. En 2015 se confirma la tendencia ascendente en tanto que de las 58 unidades de igualdad detectadas, tienen estructura interdepartamental el 36,2% (n=21). De ellas, más de la mitad, 13, explicitan disponer tanto de Comisión Política como de Comisión Técnica para la igualdad mientras que el resto disponen de una de ellas o no lo explicitan. En general, son estructuras que las unidades de igualdad consideran básicas para sensibilizar y fomentar el compromiso del conjunto del personal municipal.

El tipo de estructura que exista en cada municipio –que sea política, técnica o mixta- no es tan importante como el hecho de que se adecúe a las necesidades y características de cada ayuntamiento, ya que, tal y como se ha evidenciado en evaluaciones anteriores, los municipios de pequeño tamaño pueden tener dificultades para tener dos estructuras separadas, y puede ocurrir que se opte por una de ellas o por una mixta.

Por tanto, la información cuantitativa recabada evidencia que también a nivel interdepartamental se han incrementado, reforzado o consolidado, las estructuras de coordinación interdepartamental en los tres niveles de la administración.

# 4

## **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 II 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

## PLANIFICACIÓN

# 4.1

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.

### ADMINISTRACIÓN GENERAL

## 4.1.1

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); el 29 de Junio de 2010 se aprobó en Consejo de Gobierno el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. El plan vigente en 2015 es el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de diciembre de 2013.

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".*

Los datos recabados indican que en la Administración General todos los departamentos de Gobierno, anualmente, han ido elaborando documentos programáticos.

### ADMINISTRACIÓN FORAL Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

## 4.1.2

3.- *" las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para 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 a través de datos de evaluación del VI Plan de Igualdad completados con un cuestionario a los ayuntamientos de la CAE que no participaron en la evaluación.

En el caso de la Administración Foral, las tres cuentan con un Plan para la Igualdad: Álava aprobó en 2010 el tercer Plan para la Igualdad vigente hasta 2014 y actualmente está en proceso de evaluación y elaboración del cuarto plan; Bizkaia aprobó su cuarto Plan en 2012; y Gipuzkoa aprobó su segundo Plan Foral en 2012.

Los datos de las evaluaciones anteriores indicaron que entre 2005 y 2008 se produjo un salto cuantitativo y cualitativo fundamental en las diputaciones forales de Álava y Gipuzkoa, al pasar a disponer de un presupuesto específico para actividades de igualdad, lo que vino motivado por la creación de sus correspondientes unidades administrativas de igualdad.

De 2008 a 2010, con motivo de la crisis económica y las consiguientes medidas acometidas dentro de las administraciones públicas, las unidades de las tres diputaciones experimentaron una reducción de este presupuesto, que pasó de 2.962.646,24 euros a 2.529.500,00 euros. En la evaluación del VI Plan de Igualdad el presupuesto se divide entre presupuesto destinado a actuaciones y presupuesto destinado a planes y programas. En 2014 el presupuesto destinado a actuaciones de las tres diputaciones era de 6.221.690,00 euros. El presupuesto para planes y programas fue de 1.014.210,00 euros. En total el presupuesto fue de 7.265.900 €.

Por lo que respecta a la Administración Local, en el momento evaluado 118 ayuntamientos disponían de plan de igualdad vigente. El porcentaje de ayuntamientos con plan ha ascendido en este periodo por tanto 8 puntos, lo que continúa con la tendencia ascendente detectada en las pasadas evaluaciones y sitúa a la CAE cerca de llegar a tener plan de igualdad en la mitad de municipios.

Sin embargo el porcentaje de población que cuenta con un plan de acción vigente, desciende en cinco puntos porcentuales, al 82,8%. Y es que varios municipios<sup>4</sup> de más de cinco mil habitantes que disponen de agente de igualdad y que hace cinco años disponían de plan, actualmente no tienen uno vigente.

También se observa que algunos ayuntamientos no tienen plan vigente porque han estado elaborando una ordenanza en materia de igualdad.

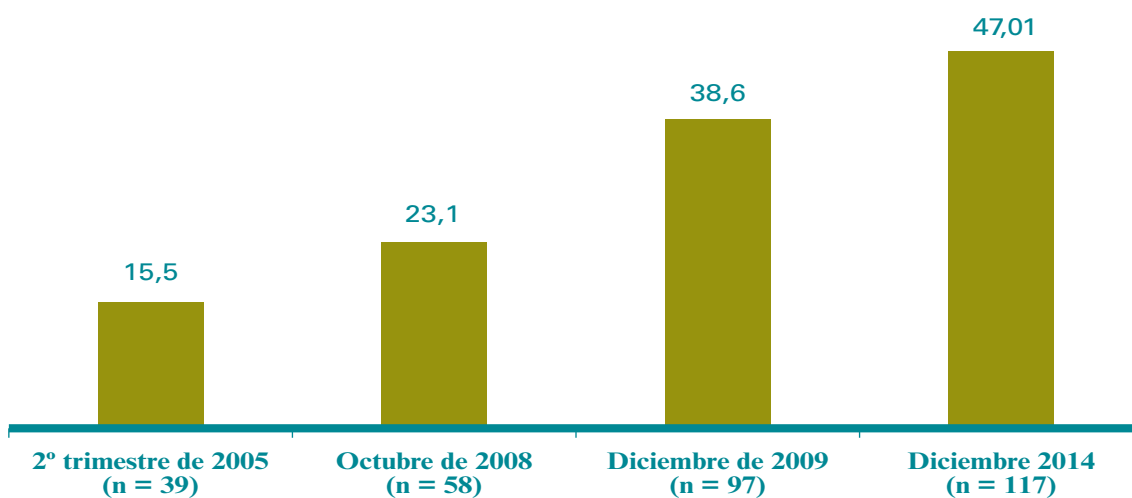
Por último entre los que tienen personal y no tienen plan, hay algunos ayuntamientos de más de diez mil habitantes.

Más allá del incremento del número de ayuntamientos que cumplen el artículo 15 de la Ley y los que están en proceso de hacerlo, sería conveniente profundizar en las dificultades para mantener la continuidad de la planificación en ayuntamientos con trayectoria en igualdad.

---

4 Se han confirmado cuatro ayuntamientos que tenían plan en 2010 y en 2014 no tienen: dos de ellos, afirman estar en proceso, otros dos afirman estar en una situación estancada por dificultades internas. En conjunto las poblaciones de estos cuatro municipios suman más de cien mil habitantes, que se corresponden con esa disminución del porcentaje de población con plan.

**GRÁFICO 4.1.** Ayuntamientos con Plan de Igualdad. Porcentajes



El presupuesto de los ayuntamientos en 2014 fue de 3.848.384,00 euros para planes y programas y 791.543,00 euros para actuaciones. No se muestran los datos de años anteriores porque no se desglosaron entre estos dos conceptos ni se aportaron cifras globales de presupuesto ejecutado.

## ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

# 4.2

En esta parte del informe se revisan seis aspectos recogidos en el artículo 16 de 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 y se garantice la integración real de la perspectiva de género en su actividad ordinaria. Son las siguientes:

- 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.

En relación al cumplimiento de este artículo, el Eustat informa de lo siguiente:

- **Para incluir sistemáticamente la variable de sexo:** Se ha dado continuidad al proceso iniciado antes de 2010 a través de las operaciones estadísticas y sus procesos de diseño, ejecución y difusión, con la inclusión de la variable.
- **Para establecer nuevos indicadores en las operaciones estadísticas:** Los nuevos indicadores se han introducido principalmente a partir de nuevas operaciones estadísticas (Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, Índice de Igualdad de Género, Encuesta sobre el Bienestar Personal...), y también tabulando específicamente la variable sexo, por ejemplo en encuestas económicas, cuando ha sido posible. Actualmente se trabaja en la incorporación de la variable sexo en el Directorio de Actividades Económicas. Así mismo, operaciones elaboradas en otros departamentos han comenzado a difundirse en la web de Eustat, con tablas que contienen la variable sexo.
- **Para introducir indicadores que permitan el conocimiento de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención:** Los análisis de resultados y trabajos monográficos han jugado un papel importante al analizar la concurrencia de situaciones que generan discriminación múltiple. Además, se mantiene la difusión de operaciones como Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico y en la información estadística sobre el conjunto del PIB de la Comunidad Autónoma de Euskadi se incluye actualmente la economía sumergida –parte de la cual está basada en el trabajo de las mujeres-.
- **Para realizar muestras lo suficientemente amplias:** El diseño muestral siempre ha tenido en cuenta que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo, cuando ha sido posible.
- **Para explotar los datos de que dispone desagregados por sexo y desde la perspectiva de género:** Se ha profundizado en ese conocimiento con la elaboración de análisis de resultados en colaboración con especialistas del ámbito universitario, y difundiendo el producto –las conclusiones- por vías diversas. El análisis de resultados correspondiente a la Encuesta de presupuestos de Tiempo-EPT titulado ‘Dos décadas de cambio social en la CAE a través del uso del tiempo 1993-2013’ y el capítulo sobre desigualdad de género incluido en el Informe Socioeconómico 2012 son trabajos a destacar.
- **Para revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes:** Las definiciones y el lenguaje de género han sido objeto de depuración de manera periódica. En la planificación de las tareas anuales a favor de la igualdad de mujeres y hombres, y en el marco de la difusión estadística se continuará realizando este trabajo.



Para conocer la situación de las estadísticas y estudios en el conjunto de la CAE, en relación a los puntos del artículo 16 mencionados, se ha realizado además una revisión de las bases de datos de la Evaluación del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, 2010-2013 y las relativas al primer ejercicio del VI Plan de Igualdad, 2014.

En el informe correspondiente al periodo 2010-2013 se informaba de la dificultad para valorar el avance de este mandato en las instituciones, debido a la falta de identificación y/o respuesta de áreas específicas. No obstante, el análisis de las respuestas disponibles demostraba que las medidas que se cumplen con más asiduidad son la introducción de la variable sexo y la explotación de datos desagregada por sexos. Sin embargo, el cruce de la variable sexo con otras para detectar situaciones de discriminación múltiple es una medida de cumplimiento relativamente frecuente pero con carácter en mayor medida puntual. La definición de indicadores de género y la identificación y análisis de las brechas de género son las medidas que realizan con menor frecuencia y con menor grado de sistematicidad.

**TABLA 4.1. Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2014**

	INTRODUCCIÓN VARIABLE SEXO		EXPLOTACIÓN DESAGREGADA		CRUCE DESIGUALDAD MÚLTIPLE		IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS BRECHA DE GÉNERO		INDICADORES DE GÉNERO	
	Sist.	Punt.	Sist.	Punt.	Sist.	Punt.	Sist.	Punt.	Sist.	Punt.
Gobierno Vasco	8		5	3	5	3	2	6	2	5
Diputaciones Forales		2		2		2		1		2
Ayuntamientos Mancomunidades y Consorcios	4	5	2	5	4	5	1	4	1	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5		5	1	3	1	3	2	1	3
Empresas de Capital Público										
Otras instituciones y entidades	1		1			1		1		
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

Como se observa en el cuadro anterior, esta tendencia se confirmaba en la evaluación del VI Plan de Igualdad, para ejercicio de 2014.

La introducción y explotación de la variable sexo de forma sistemática es un avance claro en materia de igualdad, en tanto que permite identificar, difundir y analizar diacrónicamente las brechas de género en los estudios y operaciones estadísticas más frecuentes en las administraciones públicas. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los indicadores tienen su propia tendencia y/o prejuicio, en tanto que discriminan qué parte de los hechos se analizan y cómo se acotan, y que la mayoría de las estadísticas y estudios sectoriales vigentes se han diseñado sin tener en cuenta la perspectiva de género. Es relevante porque ciertos tipos de indicadores, especialmente aquellos cuantitativos, reciben legitimidad

casi automática porque son considerados “objetivos”, a pesar de que omiten parte de la realidad. Por tanto la identificación y análisis de nuevos indicadores es clave para ampliar el marco de conocimiento de las causas y efectos de la desigualdad. Las operaciones que el Eustat está haciendo en este sentido son, por tanto, una buena práctica destacable, que sería necesario trasladar al ámbito foral y local.

## CAPACITACIÓN

# 4.3

Los mandatos relativos a la obtención de formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, en las Administraciones Públicas, están contenidas en el artículo 17 de la Ley, que 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.
- Garantía de 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.
- Inclusión de contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa, en los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público.

Para conocer la situación de la formación en el conjunto de la CAE, en relación a los puntos del artículo 17 mencionados, se ha entrevistado al IVAP y se ha realizado una revisión de las bases de datos de la evaluación del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, 2010-2013 y las relativas al primer ejercicio del VI Plan de Igualdad, 2014.

A su vez, la metodología que se utiliza en la evaluación del Plan, implica la obtención de información específica de dos fuentes. Por un lado, se pide al IVAP que proporcione información general sobre la formación que desarrolla y en la que participan las instituciones. Por otro, se recoge la información que proporciona cada institución sobre la formación de su personal, tanto general como específica en igualdad, desarrollada al margen de la que promueve el IVAP.

## ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN

### 4.3.1

En 2008 se creó una Comisión de Seguimiento conformada por personal técnico de Función Pública, IVAP y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, con el objetivo de elaborar un plan de formación en igualdad dirigido al personal de la Administración General y los organismos autónomos de la CAE. Por tanto, el Gobierno Vasco cuenta con un plan de formación en igualdad *Plan transversal de Formación en Igualdad 2008-2018*, vigente para el personal al servicio de la Administración General y sus Organismos Autónomos. No obstante, el IVAP informa que no se está haciendo seguimiento de este Plan de Formación.

El resto de instituciones vascas entre 8-12 –según los años comprendidos en el periodo evaluado- han señalado contar con un plan de formación en igualdad, incluyendo dos diputaciones forales, varias entidades locales –entre 3 y 8- y 2 mancomunidades/consorcios.

**PROCESOS DE FORMACIÓN  
DESARROLLADOS EN LAS  
ADMINISTRACIONES  
DE LA CAE**

**4.3.2**

**FORMACIÓN IVAP**

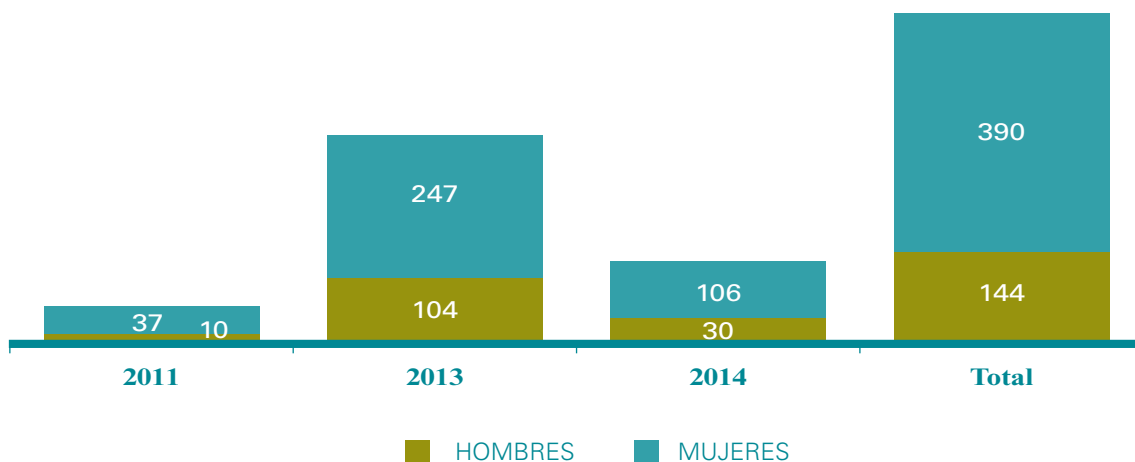
Entre 2010 y 2015, el IVAP informa de que se han realizado una media de 12 cursos y 184 horas de formación, pero no hay una tendencia clara ascendente ni descendente, y el número de cursos y las horas varían significativamente entre años, según lo siguiente:

**TABLA 4.2. Formación IVAP 2010-2015**

AÑO	Nº CURSOS PLANIFICADOS	HORAS PLANIFICADAS	Nº CURSOS REALIZADOS	Nº HORAS IMPARTIDAS
2010	13	222,5	8	92,5
2011	12	284	9	248
2012	13	156	13	156
2013	19	256	16	220
2014	13	149,5	13	149,5
2015	20	279	17	234
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>1.347</b>	<b>76</b>	<b>1.100</b>

Por lo que respecta al número de personas formadas, según los datos disponibles, el IVAP ha formado en igualdad a un total de 534 personas, si bien hay que destacar que no se disponen de datos con respecto a las personas formadas en 2010 ni en 2012. De ellas el 73% eran mujeres. El año con mayor número de personas formadas fue 2013.

**GRÁFICO 4.2.** Número de personas formadas en cursos IVAP por sexo y año. 2011-2014



### FORMACIÓN NO PROMOVIDA POR EL IVAP

En conjunto, cerca de 40 instituciones informan de que sus trabajadoras y trabajadores se forman anualmente en igualdad.

**GRÁFICO 4.3.** Número de personas formadas en cursos no IVAP por sexo y año. 2011-2014



En conjunto, la formación realizada más allá del IVAP (que a partir de 2014 se desglosa entre formación interna y formación sin especificar) ha alcanzado a 7.882 personas, de las cuales el 74% han sido mujeres. El año en que se alcanzaron mayor número de personas receptoras de algún tipo de formación fue 2014.

La media anual de personas formadas es de 2.104, una cifra un 16% inferior a las 2.508 que se formaron entre 2006 y 2009.

**TEMARIOS DE IGUALDAD  
EN PROCESOS SELECTIVOS DE  
ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO**

**4.3.3**

Para analizar la capacitación específica del personal técnico y la inclusión de contenidos en los procesos selectivos, se ha recabado información sobre organismos públicos de los tres niveles de la Administración Pública Vasca, mediante la revisión de boletines oficiales correspondientes al segundo trimestre de 2015. La sistematización de dicha revisión se realizó a través de una ficha-registro (ver anexo A.2), 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.

**TABLA 4.3.** Descripción de la muestra de procesos selectivos de acceso al empleo público revisados (n=80)

<b>NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN</b>	General: 32 (40%) Foral: 12 (15%) Local: 36 (45%)
<b>TERRITORIO</b>	Comunidad Autónoma: 25 (31,25%) Álava: 9 (11,25%) Bizkaia: 16 (20%) Gipuzkoa: 30 (37,5%)
<b>SISTEMA DE SELECCIÓN UTILIZADO</b>	Concurso: 6 (7,5%) Concurso-oposición: 44 (55%) Promoción interna: 14 (17,5%) Libre designación: 5 (6,25%) Otros: 11 (13,75%)
<b>SISTEMA CONTRACTUAL DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	Funcionariado de carrera: 29 (36,25%) Funcionariado interino: 17 (21,25%) Contrato laboral eventual: 10 (12,5%) Estatutario Fijo: 11 (13,75%) No especificado: 8 (10%)
<b>NIVEL PUESTO DE TRABAJO</b>	A1: 7 (8,75%) A2: 11 (13,75%) B: 5 (6,5%) C: 11 (13,75%) C2: 10 (12,5%) D: 4 (5%) E: 4 (5%) No especificado: 27 (33,75%)

En relación a la medida recogida en el artículo 17.4 sobre inclusión de criterios de igualdad en los temarios, los resultados comparativos entre los años 2010 y 2015 son los siguientes:

**TABLA 4.4.** Incluye contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de los procesos de selección de acceso al empleo público

	2005 (N=85)	2008 (N=84)	2010 (N=64)	2015 (N=80)
INCLUYE CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS TEMARIOS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.	15	51	26	21
	17,60%	60,70%	40,60%	26,25%

Se constata un descenso en el porcentaje de procesos selectivos que en sus temarios incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres entre los años 2010 y 2015.

Atendiendo al contenido exigido, los temarios se han referido principalmente a tres materias:

- Ley 4/2005 para la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Principios generales de la Ley 4/2005.
- Violencia de género. Protocolo de actuación ante los malos tratos.

De los 21 procesos selectivos que han incluido contenidos relativos a igualdad, la mayoría han sido promovidos por la Administración General N=13 (61,90%) y por la Administración Local N=8 (38,09%).

En cuanto al territorio histórico de los ocho promovidos por la Administración Local dos se corresponden a Álava, dos a Bizkaia y cuatro a Gipuzkoa.

El sistema de selección empleado en los 21 procesos selectivos ha sido el de concurso-oposición. En la mayoría de ellos, el puesto de trabajo ofertado tiene la categoría de funcionariado interino N=17 (80,85%) y funcionariado de carrera N=4 (19,04%).

Los niveles de estos 21 puestos de trabajo son: 2 del Grupo A; 5 del Grupo B; 9 del Grupo C2; 3 del Grupo D y 2 del grupo E.

Cabe reseñar que dentro del Grupo A en los 2 puestos de trabajo (9,52%) el contenido del temario relativo a igualdad se refiere a un proceso de capacitación correspondiente al trabajo. Así, en uno de los puestos, de médica o médico de familia, se considera que tiene relación con violencia de género y el protocolo de actuación ante los malos tratos, lo cual supone una buena práctica, ya que se trata de atención primaria. El otro acceso se trata del nombramiento interino de una arquitecta o arquitecto en el municipio de Arrigorriaga. En este caso el contenido relativo a Igualdad es el siguiente:

*Tema 7: La Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad autónoma Vasca: funciones de los Ayuntamientos, medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención. La integración de la perspectiva de género en el planeamiento y urbanismo municipales.*

Dentro del Grupo B los cinco puestos selectivos (23,80%) ofertados corresponden al Servicio Vasco de Salud y tienen relación con las especialidades de matrona, enfermería y/o fisioterapeuta. En todos los puestos se incluye el contenido en el temario relativo a violencia de género y protocolo de actuación ante los malos tratos.

En el Grupo C2 N=9 (42,85%) el contenido de acceso incluido en el temario se limita al estudio de los principios generales incluidos en la ley. Lo mismo ocurre con el Grupo D N=3 (14,28%) y el Grupo E N=2 (9,52%).

En relación a los niveles de los puestos de trabajo podemos concluir que la inclusión de contenidos relativos a igualdad en los procesos de selección al empleo público se dan con mayor frecuencia N=14 (66,66%) en los niveles de acceso de los Grupos C, D y E.

En el análisis de los accesos se encuentran particularidades como la de la Sociedad Pública "Alokabide. S.A". En su oferta de empleo -proceso por concurso-oposición de un puesto de trabajo de nivel E- no incluye temario de igualdad en el contenido del temario, sin embargo, consideran la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres como un mérito computable a efectos de valoración de las posibles candidaturas.

#### **CAPACITACIÓN ESPECÍFICA DEL PERSONAL TÉCNICO DE IGUALDAD**

### **4.3.4**

Para finalizar, hay que señalar que en relación con el apartado 3 del artículo 17 se ha encontrado un proceso relativo a una bolsa de trabajo de Técnica o Técnico de Igualdad en el que se establecen requisitos específicos de conocimiento en materia de igualdad, siguiendo el 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 elaborado en 2008 entre la Dirección de Función Pública, el IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

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.

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

### **4.4**

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 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.

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

### **4.4.1**

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.

#### **ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL**

La información proporcionada desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer muestra que el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 14 de febrero de 2007, 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”.



En 2010 el Consejo de Gobierno inició un proceso de reflexión para dotar de mayor participación, transparencia y agilidad al procedimiento, en cumplimiento del *“Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de febrero de 2010 acerca del marco normativo que incide en la elaboración de disposiciones de carácter general”*.

El proceso de revisión, liderado por Emakunde, supuso reelaborar las directrices con esos criterios y nutrirlo de la experiencia acumulada hasta entonces, mediante un proceso participativo y de contraste en el marco de una Comunidad de Práctica del PIP (Plan de Innovación Pública), realizado con las unidades administrativas de igualdad de los Departamentos del Gobierno Vasco.

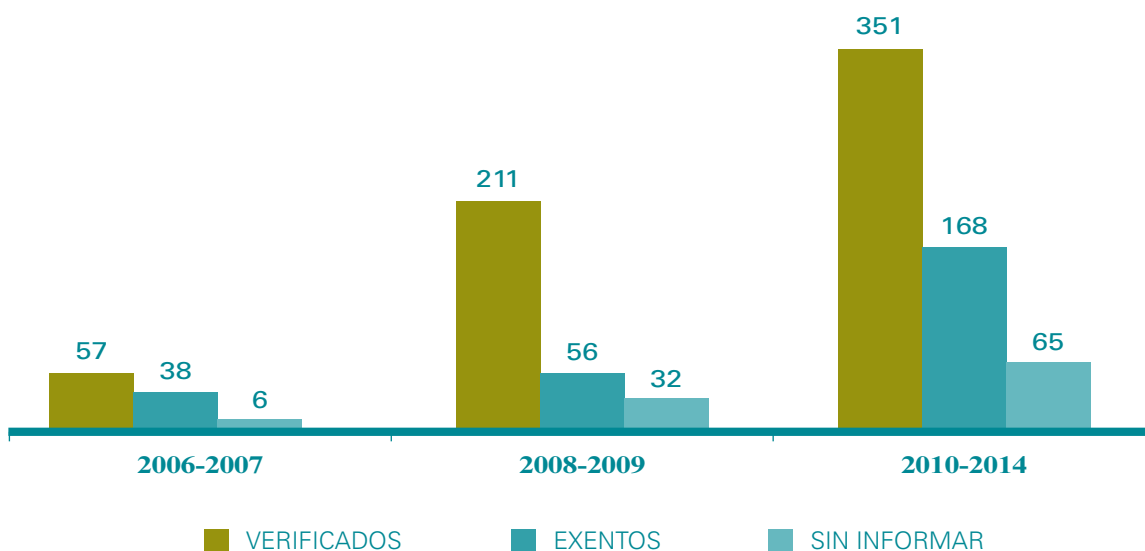
Las modificaciones fueron acordadas con Emakunde y se concretan básicamente en:

- Una mayor concreción de las normas y actos administrativos que quedan exentas de la realización del Informe de impacto en función del género.
- Una mayor simplificación de la estructura y contenido del Informe, sin prescindir de sus apartados más estratégicos y fundamentales.

El resultado fue la aprobación de las nuevas directrices: *“Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”*, aprobadas por el Consejo de Gobierno el 21 de agosto de 2012.

#### — Informes de Impacto de Género de la Administración General

**GRÁFICO 4.4.** Número de expedientes tramitados por Emakunde por periodo, según tipo de informe



Entre 2006 y 2015 se han tramitado un total de 1.096 expedientes de los cuales:

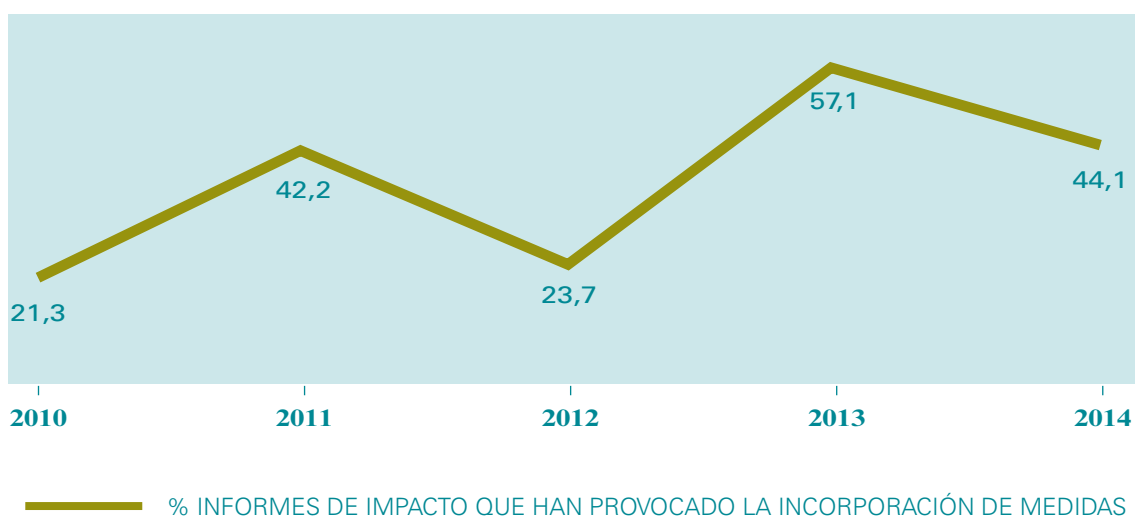
- 682 fueron informes de verificación emitidos.
- 310 se consideraron exentos.
- 104 no se informaron.

**GRÁFICO 4.5.** Evolución del número de expedientes tramitados por Emakunde. 2006-2014



El análisis por años revela un claro repunte en el número total de expedientes informados coincidiendo con el final de las legislaturas, cuando parece que se culmina toda actividad de elaboración normativa prevista en ese periodo, y cuando más normativa es aprobada (independientemente de que se inicie la tramitación al principio de la legislatura). Por el contrario, y por la misma razón, parece observarse un descenso del número de expedientes en el primer año tras el cambio de legislatura, periodo de transición y programación de la elaboración normativa y por tanto, inicio de muchos expedientes, pero con menor índice de aprobación. En el periodo evaluado este repunte se observa en los años 2011 y 2012. La tendencia de la legislatura vigente –X (2013-2016)- parte de un número de tramitación de expedientes inferior a la VIII (2007-2009) y IX (2009-2012) y su evolución durante el periodo también es algo inferior al de legislaturas anteriores.

**GRÁFICO 4.6.** Porcentaje de Informes de Impacto de Género que han provocado la incorporación de medidas. 2010-2014



Sin embargo, como puede observarse en la imagen, ese mayor nivel de elaboración de expedientes no se correlaciona con el número de informes que provocan la incorporación de medidas. El porcentaje de modificaciones incorporadas ha variado a lo largo del último quinquenio y el incremento de expedientes informados de finales de la IX Legislatura no conllevó un incremento equivalente en el número de documentos que incorporaron medidas correctoras. Por el contrario, en los dos años de la X Legislatura evaluados, hay un menor número de informes, pero un mayor porcentaje acumulado de documentos que agregaron cambios propuestos.

### **– Recursos y materiales para realizar evaluaciones de impacto de género**

Todos estos avances vienen respaldados por varios recursos puestos a disposición del cumplimiento de estos mandatos:

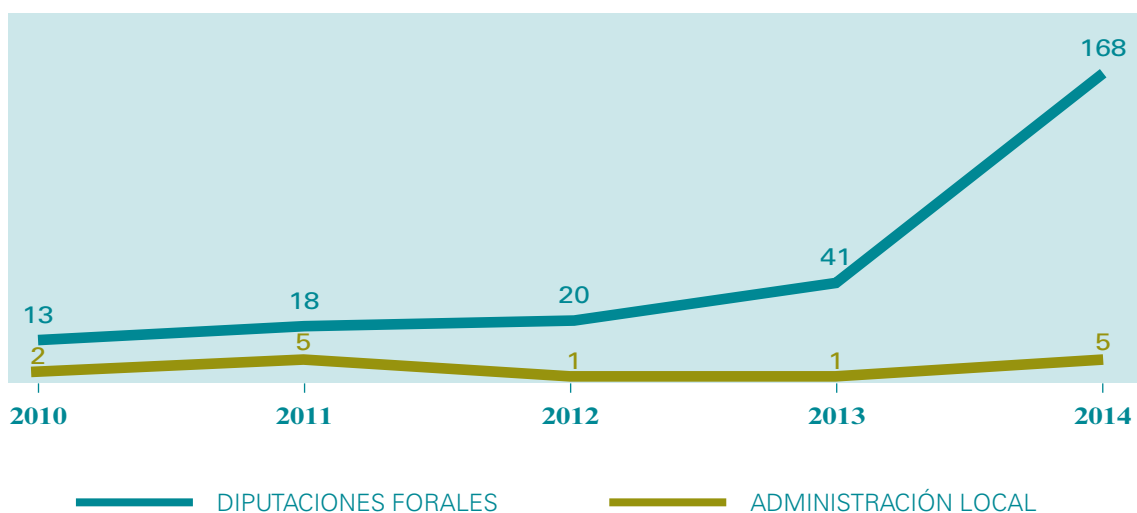
- Asesoramiento experto de las unidades de igualdad de departamentos.
- Apartado sobre evaluación de impacto en función del género en la intranet y en la página web de Emakunde: La intranet y la página web de Emakunde disponen de un acceso directo a una serie de materiales de apoyo, elaborados en colaboración con las unidades administrativas de igualdad de los departamentos. Son los siguientes:
  - Guía para la elaboración de Informes de impacto en función del género.
  - 14 Materiales sectoriales.
  - Aspectos jurídicos.
  - Ejemplos prácticos.
  - Plantillas.
  - Preguntas frecuentes.
  - Glosario.
- Espacio on line de consultas sobre los informes de impacto.
- Curso de formación específico sobre “Evaluación previa de impacto de género.” Se trata de un curso, enmarcado dentro del Plan de Formación en Igualdad 2008-2018, que se imparte una vez al año y tiene una duración de 20 horas. Hasta ahora se han realizado 7 ediciones y han conseguido el certificado 75 personas, de las cuales el 82% son mujeres.
- Contenidos formativos sobre “Evaluación previa de impacto de género” enmarcados en el Curso Básico sobre Igualdad de Hombres y Mujeres que oferta el IVAP y el Master de Igualdad de Mujeres y Hombres: Agentes de Igualdad de la UPV/EHU.
- Creación de un sistema de seguimiento, un registro interno que le permite conocer el número de Informes de impacto de género y los Informes de verificación emitidos respectivamente por los departamentos y Emakunde. Además se ha desarrollado una aplicación informática que posibilitará contabilizar el número y la tipología de medidas para la igualdad que incluyen los proyectos de norma en su versión inicial (cuando todavía no han sido evaluados) y en su versión final cuando se publican en el Boletín Oficial del País Vasco (tras haber sido evaluados).

## ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN FORAL Y LOCAL

### — Informes de Impacto de Género de la Administración Foral y Local

Según el informe de “Evaluación de los procesos de evaluación previa del impacto en función del género en la elaboración de normativa y de incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres en la CAE”, elaborado por la entidad ALIA, a nivel foral, el mandato de realización de EIG se ha concretado en Bizkaia en la modificación de la Norma Foral 3/87, que incorporó las EIG en la tramitación de normas forales y en la elaboración de unas directrices propias (Decreto Foral 141/2013). En Gipuzkoa la recientemente aprobada Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres regula esta cuestión (art. 27), mientras que por el momento Álava no ha establecido ninguna directriz específica. Como consecuencia de este desarrollo normativo, se ha observado un incremento muy significativo en el número de informes producidos, especialmente a partir de 2014.

**GRÁFICO 4.7.** Evolución del número de Informes de Impacto de Género elaborados por la Administración Foral y Local. 2010-2014



Es a partir de este año en el que se comienzan a observar resultados significativos, no sólo porque se cuadruplicaron el número de informes sino porque además se triplicó el porcentaje de los que generaron la incorporación de medidas para la igualdad.

**GRÁFICO 4.8.** Porcentaje de Informes de Impacto de Género informados por la Administración Foral y Local que han provocado la incorporación de medidas



— **GTT sobre elaboración y aplicación de las EIG a nivel local en el marco de Berdinsarea**

Tal y como se informa en el apartado sobre coordinación interinstitucional, una medida destacada para el impulso de la EIG en el ámbito local, es la creación de un Grupo Técnico de Trabajo en la Comisión Interinstitucional sobre elaboración y aplicación de las evaluaciones de impacto en función del género a nivel local. En dicho grupo se ha trabajado de forma participativa con varios ayuntamientos bajo el liderazgo de Emakunde y Eudel y se ha consensuado una metodología concreta inspirada en las experiencias de la CAE. La implementación de esta metodología es un proceso en curso. A lo largo de 2016 se creará una Comisión en el marco de Berdinsarea, co-liderada por Eudel y Emakunde donde, de modo participativo, se trabajará en el desarrollo del procedimiento mediante experiencias piloto en varios ayuntamientos.

**BUENA PRÁCTICA INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO**

En 2013, Emakunde acudió, invitada por European Institute for Gender Equality (EIGE), a una jornada celebrada en Lituania sobre mainstreaming de género, para exponer la experiencia de impactos en la CAE.

Tras esta participación se solicitó a Emakunde que documentara la buena práctica con ejemplos reales, para incluirla en una publicación del EIGE, pendiente de cierre.

A lo largo del quinquenio comprendido entre 2010 y 2014 se ha producido un claro avance en el desarrollo de las evaluaciones de impacto de género, tanto a nivel de la administración general, como a nivel de la administración foral y local. Este impulso se evidencia en el desarrollo de herramientas –materiales, guías y procesos de trabajo conjunto- y en los resultados, en términos de número de informes elaborados y de medidas generadas.

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 ésta una imagen estereotipada 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 hombres son siempre nombrados y protagonistas de las narraciones, mientras que las mujeres son invisibilizadas, excluidas o relegadas a un papel secundario y/ o subordinado.
- El uso difuso del lenguaje. Define aquellos documentos en los que no se produce un uso regular de las formas no sexistas. Esto es, el uso alternativo de formas sexistas y no sexistas.

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 se puede pronunciar oralmente.

Se han analizado documentos de diversa índole: convocatorias, licitaciones, resoluciones..., contenidos en boletines oficiales de la CAE y de los tres territorios históricos, así como documentos “colgados” en páginas web de varios organismos públicos.

Los boletines oficiales revisados corresponden a seis semanas de abril, mayo y junio de 2015, distribuyendo dos semanas por mes. La muestra de documentos resultante garantiza el análisis de un volumen de material suficientemente amplio y diverso como para asegurar la representatividad de los tres niveles de la Administración Pública.

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, Obras Públicas y Transporte
- Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
- Departamento de Medio Ambiente, Planificación territorial, Agricultura y Pesca
- IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública
- 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 302 documentos publicados en los boletines oficiales.

**TABLA 4.5.** Descripción de la muestra de documentos publicados en los boletines oficiales revisados (n=302)

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 76 (25,16%) Foral: 62 (20,52%) Local: 164 (54,3%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 76 (25,16%) Álava: 45 (15%) Bizkaia: 94 (31,12%) Gipuzkoa: 87 (28,80%)
TIPO DE DOCUMENTOS REVISADOS	Subvenciones y contrataciones: 248 (80,13%) Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción de empleo: 44 (14,56%) Regulación de jurados: 10 (3,31%)

En 2015, los datos son muy similares a los de 2010, y a los de 2008, año que supuso una inflexión en el cambio positivo y significativo que tuvo desde el momento de aprobación de la Ley. Se observa por tanto un cierto mantenimiento de los logros obtenidos.

**TABLA 4.6. Uso del lenguaje en documentos provenientes de boletines oficiales**

	2005 (N=376)	2008 (N=295)	2010 (N=327)	2015 (N=302)
USO NO SEXISTA	11 2,90%	203 68,80%	217 66,36%	202 66,88%
USO SEXISTA	344 91%	64 21,70%	74 22,63%	67 22,18%
USO INCORRECTO	21 5,60%	28 9,5%	36 11,01%	33 10,93%

De las 202 disposiciones que hacen un uso no sexista del lenguaje, 166 (82,17%) son convocatorias de subvenciones y contrataciones, 27 (13,36%) son procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público, y 9 (4,45%) se refieren a la regulación de jurados para premios.

Atendiendo al nivel de la Administración, la General y Foral son las que más atienden a este mandato de la Ley, y las que presentan una evolución más positiva (de cinco y trece puntos porcentuales respectivamente) mientras que las Administraciones Locales observan porcentajes más altos de uso sexista o incorrecto. El siguiente cuadro muestra el porcentaje de documentos revisados donde se ha hecho un uso no sexista del lenguaje, por nivel de la Administración.

**TABLA 4.7. Número y porcentaje de documentos revisados en los que se hace uso no sexista del lenguaje por nivel de institución (n=202)**

NÚMERO DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES REVISADOS (N=302)	NÚMERO Y PORCENTAJE DE DOCUMENTOS REVISADOS EN LOS QUE SE HACE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE (N=202)
Administración General: 76	Administración General: 60 (78%)
Administración Foral: 62	Administración Foral: 49 (79,25%)
Administración Local: 164	Administración Local: 93 (56,7%)

### USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN PÁGINAS WEB

El total de textos revisados en las 12 páginas web analizadas es de 80: 43,75% (n=35) correspondían a organismos de la Administración General, 31,25% (n=25) a organismos de la Administración Foral, y 25% (n=20) a organismos de la Administración Local. Los resultados obtenidos en 2015 son significativamente más positivos que los obtenidos en 2010, en relación al uso no sexista del lenguaje, en la medida en la que se ha producido una mejora de quince puntos porcentuales.



**TABLA 4.8.** Uso del lenguaje en documentos provenientes de páginas web

	2005 (N= 57)	2008 (N=104)	2010 (N=85)	2015 (N=80)
USO NO SEXISTA	10 17,50%	72 69,20%	56 65,90%	64 80%
USO SEXISTA	43 75,40%	12 11,60%	27 31,80%	15 18,75%
USO INCORRECTO	4 7%	4 19,20%	20 2,30%	2 2,50%

En las publicaciones on line de las tres Administraciones, es la Local seguida de la General, las que mayor porcentaje de textos hacen un uso no sexista, y son también las que presentan mayor proporción de mejora con respecto a la evaluación de 2010 (veinticinco y diecisiete puntos porcentuales). El siguiente cuadro muestra el porcentaje de textos revisados donde se ha hecho un uso no sexista del lenguaje, por nivel de la Administración en 2015.

**TABLA 4.9.** Número y porcentaje de textos en los que se ha hecho un uso no sexista del lenguaje por nivel de institución

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: 35	Administración General: 30 (85,71%)
Administración Foral: 25	Administración Foral: 15 (60%)
Administración Local: 20	Administración Local: 19 (90%)

## SUBVENCIONES Y CONTRATACIONES

### 4.4.3

La Ley, en su artículo 20.2, recoge medidas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad por lo que respecta a la actividad subvencional y contractual de la Administración.

*"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".*

*“Asimismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.”*

En relación al desarrollo y cumplimiento de lo previsto en este artículo, señalar que, en el marco del proceso de evaluación de esta ley, se ha realizado un “Estudio de seguimiento y evaluación sobre la aplicación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones de las administraciones públicas vascas” elaborado por Enred Consultoría en el que se concluye lo siguiente:

*“La aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres estableció las bases para un desarrollo posterior de normativa que ha amparado la introducción de cláusulas en la contratación pública y en la actividad subvencional respecto a la igualdad de mujeres y hombres.*

*Entre los logros y avances se recogen los siguientes:*

- *La elaboración de legislación de diferente nivel y ámbito de incidencia, autonómico y foral.*
- *La definición de mandatos internos en las administraciones de distinto nivel. En este sentido, además del Gobierno Vasco, ha sido significativo el número de diputaciones y ayuntamientos, de capital y no capitalinos que, en el País Vasco, se han dotado de instrumentos para definir los procedimientos que han de ser atendidos internamente en la incorporación de las cláusulas sociales.*
- *La aplicación consiguiente de las normas con la elaboración de argumentos jurídicos, guías de interpretación de la norma, pliegos administrativos tipo y otros instrumentos valiosos y facilitadores como son la formación específica, acompañada de instrumentos o guías sobre la aplicación práctica de las cláusulas de igualdad a los contratos y a las subvenciones.*

*En los últimos años el avance, en el desarrollo normativo y en la elaboración de actos administrativos de regulación interna de un número significativo de administraciones, ha sido notable y eminentemente positivo.”*

Para una información más específica y detallada de la normativa vigente en materia de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones, tanto en el ámbito autonómico como foral y local, puede consultarse el marco normativo que se incluye en el referido estudio.

En cuanto al análisis de las cláusulas de igualdad en los boletines oficiales, señalar que se han analizado un total de 448 subvenciones y/o contrataciones publicadas en los boletines oficiales del segundo trimestre del 2015. Concretamente 424 subvenciones (94,64%) y 24 (5,35%) contrataciones susceptibles de incluir las cláusulas sociales contempladas en la instrucción mencionada.

## SUBVENCIONES

La siguiente tabla aporta algunos datos descriptivos de la muestra de convocatorias de subvención revisadas.

**TABLA 4.10.** Descripción de la muestra de convocatorias de subvenciones revisadas (n=424)

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 101 (23,82%) Foral: 121 (28,30%) Local: 202 (47,05%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 101 (23,82%) Álava: 66 (15,56%) Bizkaia: 118 (27,83%) Gipuzkoa: 139 (32,78%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurrencia Competitiva: 214 (50,47%) Concurso público: 31 (7,31%) Otros: 102 (24,05%) No se especifica: 77 (18,16%)
ÁMBITOS DE SELECCIÓN	Un 64,85% (n=275) de las subvenciones se refieren a los siguientes ámbitos: -Cultura -Euskara -Deporte -Intervención Social/Servicios Sociales -Cooperación al desarrollo -Educación -Empleo/Promoción económica -Agricultura, ganadería, pesca

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

### — Inclusión en las subvenciones de criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género

Los resultados obtenidos indican que, desde el año 2008 al 2010 se produjo un incremento significativo en el porcentaje de convocatorias de subvenciones que incluían criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género.

Actualmente, el porcentaje se mantiene similar, casi la mitad de las convocatorias revisadas cumplen con este aspecto contemplado en el artículo 20.2 de la Ley.

**TABLA 4.11. Convocatorias de subvenciones que incluyen criterios de igualdad (n=463)**

	2005 (N=495)	2008 (N=480)	2010 (N=450)	2015 (N=424)
SÍ	67 13,50%	124 25,80%	210 46,70%	204 48,11%
NO	428 86,50%	356 74,2%	240 53,30%	220 51,88%

Respecto al grado de exigencia de la integración de la perspectiva de género: en 2005 incluían criterios obligatorios o tanto obligatorios como valorativos el 17,9% de las subvenciones revisadas, en 2008 este porcentaje se incrementó hasta el 34,7%; y en 2010 fue del 50,5%. En el 2015 el porcentaje se sitúa en el 59,3%, es decir, se mantienen los logros que hasta ahora se habían observado.

**TABLA 4.12. Grado de exigencia de la inclusión de criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género**

	2005 (N=67)	2008 (N=124)	2010 (N=210)	2015 (N=204)
REQUISITOS OBLIGATORIOS	8 11,90%	33 26,60%	82 39,10%	90 44,11%
CRITERIOS VALORATIVOS	55 82,10%	78 62,90%	92 43,80%	79 38,72%
INCLUYE TANTO CRITERIOS OBLIGATORIOS COMO VALORATIVOS	4 6%	10 8,10%	24 11,40%	31 15,19%
CRITERIO RETÓRICO	0	3 2,4%	12 5,75%	4 1,96%

Los ámbitos de intervención a los que se refieren las 204 subvenciones que han incluido criterios de integración de la perspectiva de género son:

- Cultura (n=30)
- Educación (n=26)
- Juventud (n=15)
- Deporte (n=17)
- Promoción económica (n=15)
- Euskara (n=17)
- Intervención Social (n=14)
- Igualdad de mujeres y hombres (n=3)
- Agricultura (n=16)

- Medio Ambiente (n=12)
- Sanidad (n=3)
- Cooperación al Desarrollo (n=15)
- Otros (n=21)

Se han encontrado seis tipos de criterios que aparecen como obligatorios y/o valorativos:

- Cumplimiento de los principios generales establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres, y evitar el uso sexista del lenguaje y las imágenes.
- Comisión de Valoración paritaria, según el artículo 3.7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, que señala que los poderes públicos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.
- Promoción de igualdad de mujeres y hombres entre los objetivos de la asociación.
- Composición de comisión encargada de realizar el seguimiento y evaluación del programa para garantizar la finalidad formativa de los contratos laborales, con representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Análisis de Currículum Vitae y valoración de la titulación, formación complementaria y experiencias o prácticas conforme a los criterios generales de igualdad, mérito y capacidad.
- Evaluación previa del impacto en función del género prevista en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Finalmente, señalar que de la totalidad de convocatorias de subvenciones revisadas de cada nivel de la Administración, éstas son las que han incluido algún criterio relativo a la integración de la perspectiva de género:

**TABLA 4.13. Número y porcentaje de convocatorias de subvenciones que incluyen criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género por nivel de institución**

CONVOCATORIAS REVISADAS	NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVOCATORIAS QUE INCLUYEN CRITERIOS
Administración General: 101	Administración General: 65 (58,55%)
Administración Foral: 121	Administración Foral: 57 (55,88%)
Administración Local: 202	Administración Local: 82 (40,59%)

**— Inclusión como criterio la trayectoria de las personas beneficiarias de subvenciones**

En total han sido 31 las convocatorias de subvenciones que incluyen como criterio (obligatorio, valorativo o retórico) la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas

a la igualdad de mujeres y hombres. La tabla siguiente muestra la comparación entre los resultados correspondientes obtenidos en 2005, 2008, 2010 y 2015.

Los datos indican que:

- La mayoría de las convocatorias de subvenciones no incluyen la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres como criterio obligatorio o valorativo (92,5%);
- El incremento producido entre los años 2008 y 2010 se mantiene en el año 2015.

**TABLA 4.14.** Grado de exigencia de la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres

	2005 N=495	2008 (N=480)	2010 (N=450)	2015 (N=424)
REQUISITO OBLIGATORIO	0 %	5 1,04%	16 3,50%	18 4,24%
CRITERIO VALORATIVO	7 1,40%	8 1,70%	18 4%	13 3,06%

Estas 31 convocatorias que han incluido, bien como criterios obligatorios o valorativos, aspectos relacionados con la trayectoria de la organización que solicita la subvención, correspondían a estas áreas de intervención:

- Cultura (n=3)
- Igualdad de mujeres y hombres (n=4)
- Deporte (n=5)
- Intervención Social (n=8)
- Cooperación al desarrollo (n=4)
- Empleo y promoción económica (n=3)
- Juventud (n=2)
- Euskara (n=1)
- No especifica (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, se refleja en la siguiente tabla:

**TABLA 4.15.** Número y porcentaje de convocatorias de subvenciones que contemplan como criterio la trayectoria de las políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres

CONVOCATORIAS REVISADAS	NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVOCATORIAS QUE CONTEMPLAN COMO CRITERIO LA TRAYECTORIA
Administración General: 111	Administración General: 5 (4,5%)
Administración Foral: 102	Administración Foral: 4 (3,9%)
Administración Local: 222	Administración Local: 22 (10,47 %)

La Administración Local es la que mayor observancia hace, casi el doble que la General y la Foral.

Además de los resultados señalados en relación a las dos medidas contempladas en el artículo 20.2 de la Ley, se ha analizado el cumplimiento de la Disposición Final Sexta de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

*“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.”*

Un 30,18% (n=128) de las convocatorias de subvenciones revisadas en 2015 exigen su cumplimiento, lo cual supone una disminución de veintiocho puntos porcentuales y volver a la proporción de 2008.

**TABLA 4.16.** Exigencia del cumplimiento de la Disposición Final Sexta de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres. 2005-2015

	2005 (N=495)	2008 (N=480)	2010 (N=450)	2015 (N=424)
SÍ	56 11,3%	147 30,6%	261 58%	128 30,18%
NO	439 88,7%	333 69,4%	189 42%	296 69,80%

Por niveles, la Administración General es la que cumple en mayor proporción, en casi dos de cada tres casos, la Disposición Final Sexta.

**TABLA 4.17.** Número y porcentaje de disposiciones que cumplen la Disposición Final Sexta

REVISADAS	EXIGEN CUMPLIMIENTO
Administración General: 111	Administración General: 71 (63,96%)
Administración Foral: 102	Administración Foral: 31 (30,39%)
Administración Local: 201	Administración Local: 26 (12,93%)

## CONTRATACIONES

En el segundo trimestre de 2015, se publicaron en los boletines oficiales de la CAE 24 convocatorias de contrataciones 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.

**TABLA 4.18.** Descripción de la muestra de convocatorias de licitaciones revisadas (n=24)

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 10 (41,6%) Foral: 3 (11,5%) Local: 11 (45,83)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 12 (50%) Álava: 5 (20,83%) Bizkaia: 5 (20,83%) Gipuzkoa: 4 (16,66%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurso público: 16 (66,66%) Concurrencia competitiva: 8 (33,33%)
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Empleo, Salud Economía Medio Ambiente Educación Cultura Deporte Juventud Intervención Social

### — Inclusión de criterios de igualdad en la contratación

Los resultados obtenidos indican que se produce un incremento de 22 puntos porcentuales en el número de disposiciones que incluyen criterios de igualdad en la contratación. Se mantiene, así, en 2015 la tendencia en el crecimiento que se produjo en el 2010 con respecto al 2008.

**TABLA 4.19.** Inclusión de criterios de igualdad en la contratación

	2005 (N=55)	2008 (N=100)	2010 (N=26)	2015 (N=24)
SÍ	6 10,90%	23 23%	11 42,30%	16 66,66%
NO	49 89,10%	69 69%	15 57,70%	8 33,33%



En cuanto al grado de exigencia, en 2008 se vio un incremento importante de licitaciones que incluían criterios de carácter obligatorio. En 2010 se observa un ligero descenso que se acentúa en el 2015, con trece puntos porcentuales menos.

**TABLA 4.20.** Grado de exigencia de los criterios de igualdad en la contratación

	2005 (N=6)	2008 (N=23)	2010 (N=11)	2015 (N=16)
REQUISITOS OBLIGATORIOS	4 66,60%	20 86,95	9 81,80%	11 68,75%
CRITERIOS VALORATIVOS	2 33,30%	1 4,35%	1 9,10%	4 16,66%
CRITERIO RETÓRICO	0	0	1 4,35%	1 6,25%

En cuanto al nivel de la Administración de los organismos promotores de estas contrataciones, la mitad proviene de la Administración General (68,75%). Una licitación de la Administración Foral, y 4 (25%) de la Administración Local.

Los ámbitos de intervención de estas contrataciones son los siguientes: Promoción Económica; Cultura; Juventud; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente y Política Territorial.

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

- La empresa contratista debe cumplir durante la ejecución del contrato las condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres (n=9).
- Se garantizará la igualdad en el trato y acceso al empleo (n=1).
- La empresa contratista con más de 250 personas en plantilla, deberá justificar que dispone de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres con el contenido previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres (n=1).
- Se considera como criterio el desarrollo de actitudes que promuevan la corresponsabilidad familiar y favorezcan la igualdad de hombres y mujeres (n=1).
- En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista o subcontratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en plantilla, deberá realizar para la ejecución del contrato, y durante todo el plazo de ejecución, al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. (n=1).
- En caso de empate, se dará prioridad a las mujeres en aquellas escalas, subescalas y clases en las que la representación de las mujeres sea inferior al 40 por ciento, salvo que concurran en las otras personas candidatas 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 al empleo (n=1).
- Considerar el desarrollo de actitudes que promuevan la corresponsabilidad familiar y favorezcan la igualdad de hombres y mujeres (n=1).

- En la elaboración de los diferentes programas se tendrán en cuenta líneas transversales de actuación como la perspectiva de género (n=2).
- En el acceso al empleo se tiene en cuenta: Las víctimas de violencia doméstica, entendiendo que se encuentran en esta situación quienes hayan sufrido violencia física o psíquica ejercida por su cónyuge o por la persona que haya estado ligada a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, o por sus ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que estos hechos hayan sido acreditados mediante sentencia condenatoria u orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona denunciante es víctima de la referida violencia en tanto se tramita la orden de protección (n=1).

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de licitaciones revisadas que incluyen entre los criterios el de igualdad es el siguiente:

**TABLA 4.21. Número y porcentaje de licitaciones que incluyen criterios de igualdad por nivel de Administración**

NÚMERO DE LICITACIONES REVISADAS (N= 24 )	NÚMERO Y PORCENTAJE DE LICITACIONES QUE INCLUYEN CRITERIOS DE IGUALDAD (N=16)
Administración General: 10	Administración General: 10 (100%)
Administración Foral: 3	Administración Foral: 1 (33,33%)
Administración Local: 11	Administración Local: 5 (45,45%)

Comparativamente a 2010, en todas las administraciones se observa un incremento significativo en el porcentaje de licitaciones que incluyen criterios de igualdad de entre 25 y 33 puntos porcentuales.

## PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

### 4.4.4

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 infrarrepresentadas, y otra 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 concurran 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 2015 ha sido de 80. En la siguiente tabla se aportan algunos datos que permiten conocer el tipo de muestra utilizada.

**TABLA 4.22.** Descripción de la muestra de disposiciones de procesos de acceso, provisión y promoción al empleo público

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 22 (27,84%) Foral: 14 (17,72%) Local: 43 (54,43%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 22 (27,84%) Álava: 7 (8,86%) Bizkaia: 23 (29,11%) Gipuzkoa: 27 (34,17%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurso-oposición: 53 (67,08%) Concurso: 4 (5,06%) Promoción interna: 10 (12,65%) Otros: 12 (15,18%)
RELACIÓN CONTRACTUAL DEL PUESTO DE TRABAJO	Funcionariado de carrera: 29 (36,70%) Funcionariado interino: 17 (21,51%) Contrato laboral fijo: 6 (7,59%) Contrato laboral eventual: 7 (8,86%) Otros: 20 (25,31%)

### **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 infrarrepresentadas, en la siguiente tabla puede apreciarse que entre 2005 y 2008 se incrementó en diez puntos el porcentaje de procesos selectivos que incluían la cláusula mencionada, mientras que en 2010 se produjo un descenso de cuatro puntos. En el periodo 2015, por su parte, se vuelve a observar un aumento de casi diez puntos porcentuales, de forma que algo más de uno de cada cuatro procesos selectivos lo contemplan.

**TABLA 4.23. Procesos de acceso, promoción y provisión que incluyen la cláusula 20.4, a)**

	2005 (N=74)	2008 (N=89)	2010 (N=87)	2015 (N=80)
SÍ	9 12,20%	20 22,50%	16 18,40%	22 27,50%
NO	65 97,80%	69 77,50%	69 77,50%	58 72,50%

El sistema de selección empleado en estos 22 procesos selectivos ha sido el de concurso-oposición. El 50% de estos procesos (n=11) han sido promovidos por la Administración General.

En lo relativo al nivel de puestos de trabajo, 1 son de la categoría estatutario fijo; 7 de funcionariado interino; 3 de funcionariado de carrera; 3 de contratación eventual.

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

**TABLA 4.24. Número y porcentaje de procesos selectivos que contemplan la cláusula del artículo 20.4, a)**

NÚMERO DE PROCESOS SELECTIVOS REVISADOS (N=87)	NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCESOS SELECTIVOS QUE CONTEMPLAN LA CLÁUSULA DEL ARTÍCULO 20.4, a) (N=22)
Administración General: 22	Administración General: 11 (50%)
Administración Foral: 14	Administración Foral: 2 (9%)
Administración Local: 47	Administración Local: 9 (40,9%)

Comparativamente a los datos de 2010, ha mejorado ligeramente la aplicación de esta cláusula en los procesos selectivos de la Administración General y ha empeorado en la Administración Local y Foral. Por el contrario, en la Administración General se ha producido un incremento de 50 puntos en la aplicación de la cláusula a) del artículo 20.4 de la Ley.

### **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, la siguiente tabla arroja resultados muy similares en 2005 y en 2008, mientras que con respecto a 2010 se ha producido un incremento de veinte puntos. Sin embargo, en el año 2015 se ha producido un ligero descenso de seis puntos respecto al 2010.

**TABLA 4.25. Procesos de acceso, promoción y provisión que incluyen la cláusula del artículo 20.4, b)**

	2005 (N=74)	2008 (N=89)	2010 (N=87)	2015 (N=80)
SÍ	7 9,50%	8 9%	26 29,90%	19 23,75%
NO	67 90,50%	81 91%	61 70%	61 76,25%

El sistema de selección empleado en los 19 procesos selectivos de 2015 ha sido el de concurso-oposición.

De estos 19 procesos selectivos, 13 están promovidos por la Administración General y 6 por la Administración Local. En 10 casos el puesto tiene categoría de estatutario fijo; en 3 funcionariado de carrera; y en 1 funcionariado interino.

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

**TABLA 4.26. Número y porcentaje de procesos que incluyen la cláusula del artículo 20.4, b) por nivel de Administración**

NÚMERO DE PROCESOS SELECTIVOS REVISADOS (N=83)	NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCESOS QUE CONTEMPLAN LA CLÁUSULA DEL ARTÍCULO 20.4, b) (N=19)
Administración General: 22	Administración General: 13 (59,09%)
Administración Foral: 14	Administración Foral: 0
Administración Local: 47	Administración Local: 6 (12,77%)

### **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 las 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 CAE y de los tres territorios históricos correspondientes a 20 premios otorgados durante el segundo trimestre de 2015.

**TABLA 4.27. Descripción de la muestra de disposiciones relativas a tribunales y jurados para la concesión de premios**

<b>NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN</b>	General: 6 (30%) Foral: 3 (15%) Local: 11 (55%)
<b>ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Cultura: 14 Investigación: 3 Juventud: 1 Deporte: 2
<b>PERSONAS U ORGANIZACIONES DESTINATARIAS</b>	Personas individuales: 14 Personas individuales y organizaciones: 6 Grupo: 1
<b>TIPO DE RECONOCIMIENTO</b>	Económico: 16 Social: 1 Publicación: 3

De los 20 premios que tienen como objetivo un reconocimiento económico, 1 se sitúa por encima de los 100.000 euros, 1 de ellos se sitúa por debajo de los 12.000 euros, y 4 entre los 14.000 y los 65.000 euros. El resto se sitúan por debajo de los 50.000 euros.

En 2010, de los premios revisados, sólo una tercera parte (n=5) contó con un tribunal paritario. En el año 2015 esta cifra se ha duplicado y de los 20 premios revisados más de la mitad (n=12) han contado con un jurado paritario.

**TABLA 4.28. Número y porcentaje de premios que incluyen la cláusula del artículo 20.5**

<b>INCLUYEN LA CLÁUSULA 20.5</b>	<b>2005 (N=23)</b>	<b>2008 (N=20)</b>	<b>2010 (N=15)</b>	<b>2015 (N=20)</b>
SÍ	2 (9%)	8 (40%)	5 (33%)	12 (60%)
NO	21 (91%)	12 (60%)	10 (67%)	8 (40%)

**TABLA 4.29. Número y porcentaje de premios con jurado paritario por nivel de Administración**

<b>NÚMEROS DE PREMIOS REVISADOS (N=20)</b>	<b>NÚMERO Y PORCENTAJE DE PREMIOS CON JURADO PARITARIO (N=12)</b>
Administración General: 6	Administración General: 5 (83,33%)
Administración Foral: 3	Administración Foral: 3 (100%)
Administración Local: 11	Administración Local: 4 (36,36%)

# 5

## **RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO III: MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN**





En este apartado se aportan dos tipos de información:

1. Los principales resultados derivados de la Evaluación del V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, dada su vinculación con buena parte de los artículos recogidos en el Título III de la Ley para la Igualdad.
2. Los resultados obtenidos en relación a algunos 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 III, Educación (Enseñanza Universitaria y no Universitaria).
  - Capítulo IV, Trabajo (acoso moral y sexual; entidades colaboradoras y consultoras homologadas; planes o programas para la igualdad en las empresas).
  - Capítulo VII, Violencia contra las mujeres.
  - Capítulo VIII, Defensoría del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

**PRINCIPALES RESULTADOS  
DERIVADOS DE LA  
EVALUACIÓN GLOBAL  
DEL V PLAN PARA  
LA IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES  
EN LA CAE.  
DIRECTRICES  
IX LEGISLATURA**

# 5.1

Entre la VIII y IX legislatura se produjeron varios cambios en el modelo de planificación en materia de igualdad. Uno de los más destacables, a efectos de evaluación de la Ley y que ha afectado tanto al V como al VI Plan de Igualdad, es que la planificación se configura como proceso de elaboración de un plan director y estratégico, indicando los ejes y objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de la legislatura, pero sin entrar a definir los procesos de intervención ni actuaciones concretas, que se recogen aparte como propuesta de buenas prácticas. Este cambio se produce entendiendo que es necesario dotar de la posibilidad de que cada institución diseñe sus propios procesos, para adaptarlos a sus características y circunstancias sociales e institucionales.

La consecuencia de esta modificación es que se derivan cambios también para el modelo de evaluación: ya no se enfocan como una evaluación de cumplimiento de las acciones sino que éstas se plantean como un compendio de buenas prácticas, por lo que el análisis se centra en los resultados obtenidos y en el grado de acercamiento al cumplimiento de los objetivos y no en la ejecución del Plan. Por lo tanto, en este apartado se describen los principales resultados en términos de número de actuaciones, administración impulsora, objetivo político, temática abordada, tipología de intervención y colectivo destinatario, valorando su evolución con respecto a los obtenidos en la evaluación anterior, en la medida en que lo permiten las diferencias entre el anterior modelo de planificación y de evaluación y el actual.

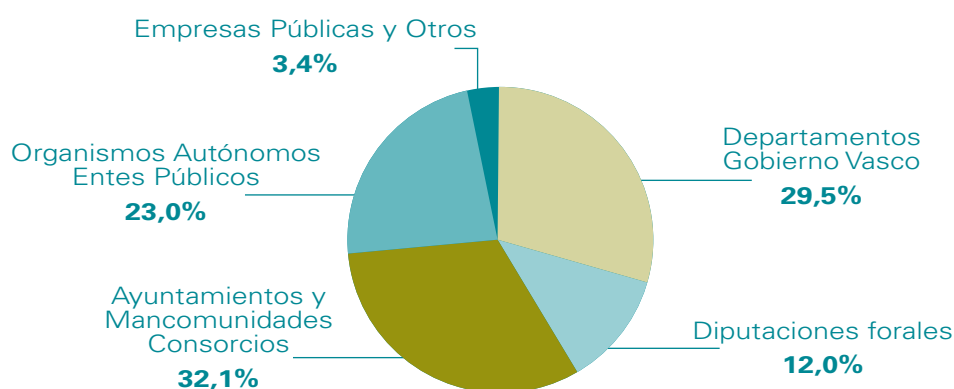
## 5.1.1

**GRÁFICO 5.1.** Número de actuaciones desarrolladas durante el periodo de ejecución del V Plan. 2010-2013



De la información aportada por los organismos públicos se desprende que a lo largo de los cuatro años de vigencia del V Plan se han realizado 4.071 acciones. En este periodo se ha producido una reducción paulatina en el número de intervenciones recogidas debida a dos factores: la disminución en la participación del número de ayuntamientos en la evaluación y los cambios en los criterios evaluatorios, que han procurado ir dotando de mayor coherencia y contenido a las intervenciones informadas, agrupando las que pueden considerarse “ediciones” de una misma actuación. A pesar de esta estrategia, el cómputo total es muy similar –tan sólo un 2,5% inferior al desarrollado durante el periodo de ejecución del IV Plan-.

**GRÁFICO 5.2.** Porcentaje total de actuaciones por tipo de Institución. 2010-2013



A lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan, en torno al 40% de las intervenciones han estado dirigidas tanto al impulso de una cultura favorable a la igualdad como al empoderamiento/promoción de las mujeres, situación que se mantiene en 2013.

De todas ellas, los departamentos junto a organismos autónomos y entes públicos, han reportado algo más de la mitad, el 53%, mientras ayuntamientos y mancomunidades informan de casi una tercera parte del total y las administraciones forales de un 12%.

## OBJETIVOS POLÍTICOS DE LAS INTERVENCIONES

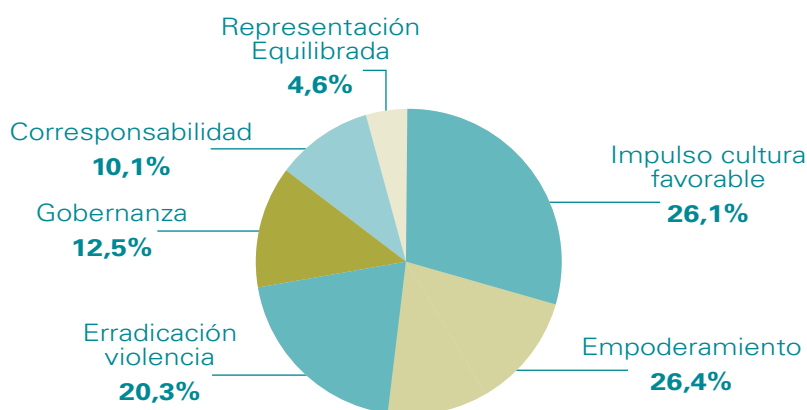
### 5.1.2

Por lo que respecta a la distribución en los grandes bloques de actuación en materia de igualdad, hay que destacar que otro de los cambios encontrados en el proceso de evaluación es que no se recaban datos por ejes -Gobernanza para la igualdad de Mujeres y Hombres, Cambio de Valores y Empoderamiento, Conciliación Corresponsable y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres- sino por objetivos políticos de las intervenciones: Gobernanza, Erradicación de la Violencia, Corresponsabilidad, Empoderamiento, Cultura Favorable a la Igualdad y Representación Equilibrada.

El conjunto de acciones desarrolladas a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan indica que más del 50% ha tenido como objetivo el Impulso de una Cultura Favorable a la Igualdad o el Empoderamiento de las Mujeres. El siguiente objetivo más frecuente ha sido Erradicación de la Violencia, que ha aglutinado aproximadamente a una de cada cinco acciones, mientras en Gobernanza se han situado sólo el 12%.

En la evaluación del IV Plan, la distribución por ejes situaba tanto en Mainstreaming como en Empoderamiento en torno al 36% de las acciones, mientras en Violencia contra las Mujeres se situaban el 20% de las acciones y en Conciliación y Corresponsabilidad el 6%.

**GRÁFICO 5.3.** Porcentaje total de actuaciones por objetivo para el período. 2010-2013



El cambio más evidente es la disminución de las acciones asignadas a Gobernanza frente a las que en la evaluación pasada se asignaron a Mainstreaming. Esta disminución se debe al cambio en el sistema de evaluación, en la que el grueso de actuación en la materia se recoge en un cuestionario específico, mientras que el cuestionario de actuaciones se centra más específicamente en el trabajo realizado en torno a los ejes.

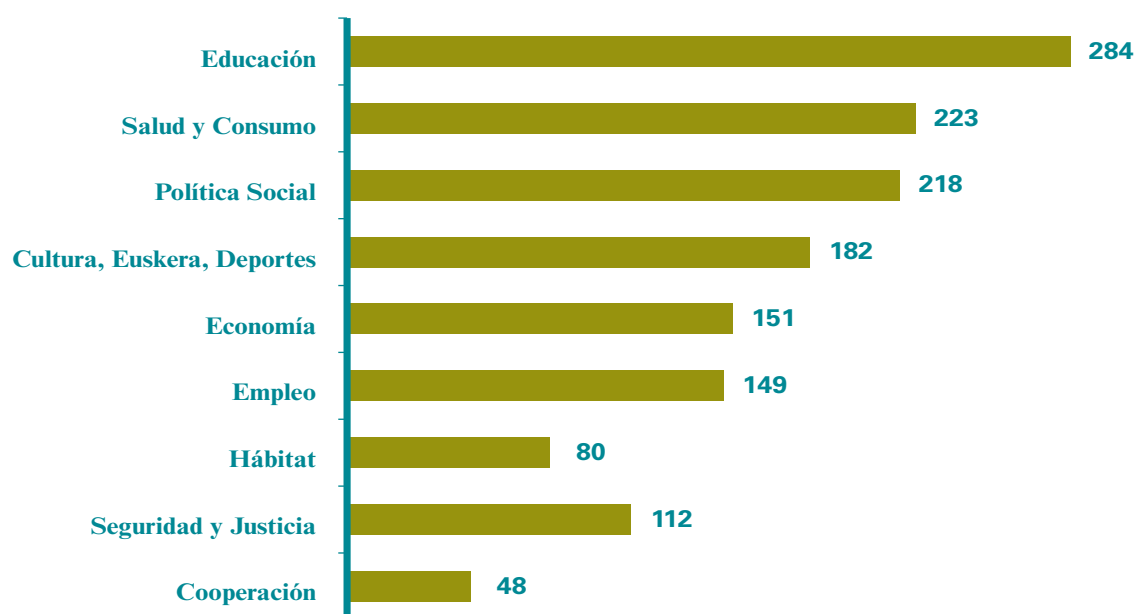
Por lo demás la distribución se mantiene en una situación similar: Erradicación de la Violencia y Corresponsabilidad, son objetivos en los que se mantiene un porcentaje de actuación semejante con respecto a ejes de contenido similar en el IV Plan, con un ligero aumento en esta última materia, a pesar del cual sigue siendo en la que menos acciones se realizan.

## TEMÁTICAS ABORDADAS

### 5.1.3

La evaluación del V Plan agrupa bajo el epígrafe de “temática” las áreas en las que efectivamente se han desarrollado las actuaciones promovidas por las administraciones vascas para impulsar la igualdad, que fueron Educación; Cultura, Euskera y Deportes; Empleo; Salud y Consumo; Hábitat; Política Social; Economía; Cooperación; Seguridad y Justicia. Entre las diferencias estructurales entre el IV y el V Plan de Igualdad, una de las más visibles es la desaparición del elemento “áreas”, que en el IV Plan contemplaban específicamente los seis espacios sectoriales con mandatos específicos en la Ley. Al diseñar el V Plan, se entendió que estos ámbitos no abarcaban todo el potencial de las diferentes administraciones públicas y que además podían variar significativamente entre ellas, por lo que se decidió no limitarlo y recoger a posteriori información en la fase de evaluación. Entendiendo que bajo el epígrafe Política Social, se recogen elementos similares a los que en la Ley se denominan como Inclusión Social y que bajo el epígrafe Habitat, elementos similares a Medio Ambiente y Vivienda –que en el texto del articulado abarca también Urbanismo y Transporte-, se observa que se han incluido tres nuevos ámbitos de actuación: Economía, Cooperación y Seguridad y Justicia.

**GRÁFICO 5.4.** Número de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2013<sup>5</sup>



<sup>5</sup> En la evaluación del V Plan se incluyeron únicamente datos de 2013, entendiendo que, dado que a lo largo de los cuatro años la distribución de la actuación fue similar, se podía entender este año como representativo de todos los analizados.

Mientras en el IV Plan las tres áreas en las que se desarrollaron mayor número de actuaciones fueron Inclusión Social, Cultura y Trabajo, la evaluación del V Plan informa de que las áreas más trabajadas han sido Educación, Salud y Consumo y Política Social, que pasa de ser el ámbito más abordado a ocupar el tercer puesto. El impulso del trabajo en Educación coincide con la aprobación del Plan Director para la Coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo, y da respuesta a una demanda social de abordaje de esta área, fundamental en tanto que es parte del proceso de socialización y elemento clave para trabajar causas estructurales generadoras de desigualdad.

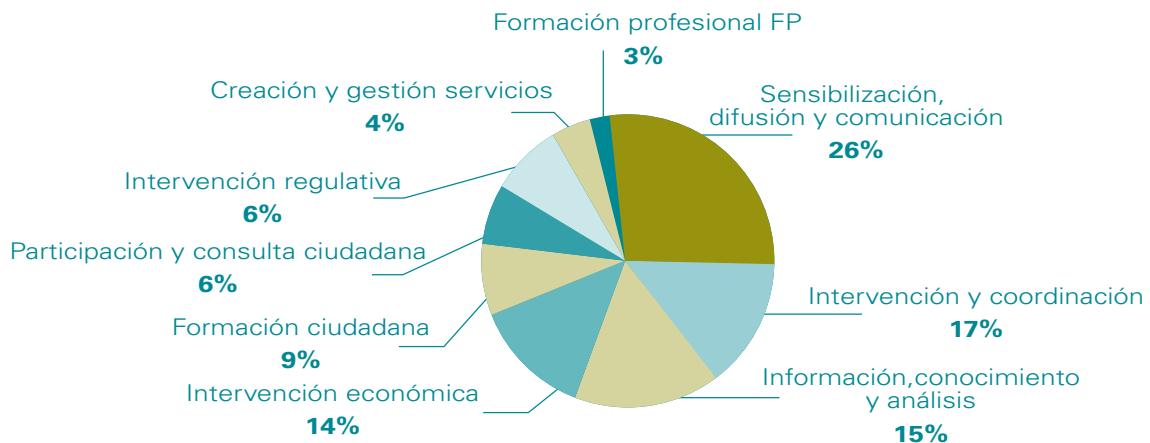
**TIPO DE INTERVENCIÓN**

**5.1.4**

Por lo que respecta a las actuaciones realizadas por tipo de intervención, se observa que más de la mitad son de sensibilización, difusión y comunicación, intervención y coordinación o información, conocimiento y análisis. En cambio las intervenciones económicas y la creación y gestión de servicios –que son las tipologías de actuaciones más relacionadas con los recursos- sólo constituyen una de cada cinco actuaciones.

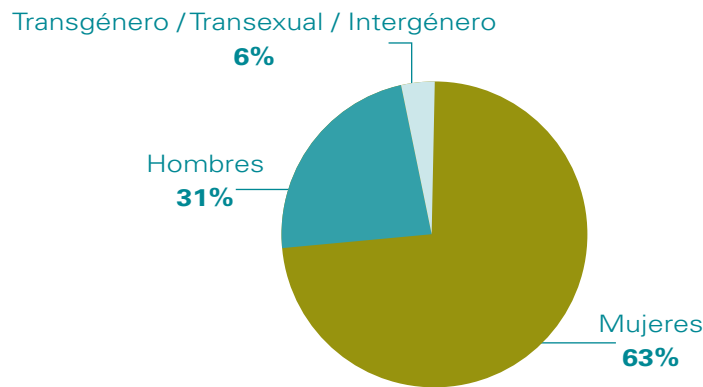
Nuevamente la categorización no es directamente comparable, pero sí similar a las herramientas utilizadas en el IV Plan y en concreto, aunque sólo sea orientativamente, cabe contrastar la suma de estas dos tipologías que supone el 20% de las acciones, con la herramienta Creación y Adaptación de Recursos y Servicios que en el periodo de 2006 a 2009 supuso el 31% de las actuaciones desarrolladas.

**GRÁFICO 5.5.** Porcentaje total de actuaciones por tipo de intervención. 2010-2013



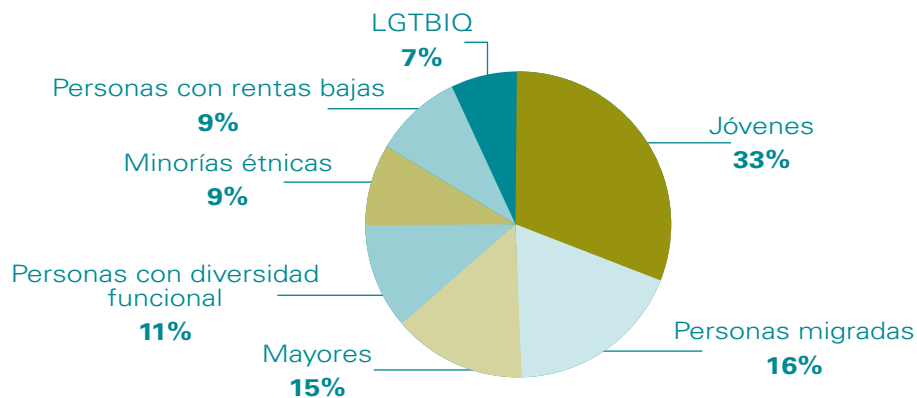
Las personas beneficiarias de las acciones han sido en casi dos de cada tres casos, mujeres. Los hombres han constituido cerca del otro tercio de actuaciones desarrolladas mientras que a las personas transgénero, transexuales e intergénero se han dirigido tan sólo el 6% del total, de las cuales aproximadamente la mitad se han impulsado desde el ámbito local –ayuntamientos y mancomunidades-.

**GRÁFICO 5.6.** Porcentaje de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero/transexuales/intergénero. 2010-2013



Con respecto a las acciones dirigidas a actuar sobre la interseccionalidad, en total se han realizado a lo largo del cuatrienio 2010-2013. 1.164 acciones, es decir, algo más de una de cada cuatro. La mayor parte, casi la mitad, se han dirigido a las personas discriminadas por sexo y edad –bien sean jóvenes o mayores-. El otro colectivo al que más acciones se han dirigido han sido las personas migradas.

**GRÁFICO 5.7.** Porcentaje de actuaciones centradas en colectivos específicos. 2010-2013



**RESULTADOS OBTENIDOS  
EN RELACIÓN A ARTÍCULOS  
RECOGIDOS EN DIVERSOS  
CAPÍTULOS INCLUIDOS  
EN EL TÍTULO III DE LA  
LEY PARA LA IGUALDAD**

## 5.2

**CAPÍTULO I,  
PARTICIPACIÓN  
SOCIOPOLÍTICA**

### 5.2.1

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

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados (Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos).
- 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.
- 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.

**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 vascos 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.

**ALTOS CARGOS EN EL PARLAMENTO VASCO,  
GOBIERNO VASCO, ORGANISMOS AUTÓNOMOS  
Y ENTIDADES PÚBLICAS**

El Gobierno Vasco cuenta con 8 consejerías a las que se sumaría Presidencia.

**TABLA 5.1. Distribución de altos cargos en Gobierno Vasco. 2015**

	2005		2008		2010		2015	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Consejerías	4 (36%)	7 (64%)	5 (45%)	6 (55%)	5 (50%)	5 (50%)	4 (50%)	4 (50%)
Viceconsejerías y Secretarías	4 (11%)	32 (89%)	5 (14%)	31 (86%)	12 (34%)	23 (66%)	9 (31%)	20 (69%)

A nivel de Consejo de Gobierno existe una distribución equilibrada de mujeres y hombres, con 4 consejeras y 4 consejeros, pero a nivel de viceconsejerías y secretarías generales que conforman los diferentes departamentos del Gobierno, sigue sin conseguirse una presencia paritaria, ya que sólo el 31,0% están dirigidas por mujeres. Se observa, por tanto, un ligero retroceso con respecto a los avances conseguidos entre 2008 y 2010.

En estos niveles (viceconsejerías y secretarías generales), los departamentos con mayor grado de igualdad en la presencia de mujeres y hombres son Educación, Política Lingüística y Cultura, y Desarrollo Económico y Competitividad, mientras que en Hacienda y Finanzas, y Seguridad y Salud ambos niveles están ocupados íntegramente por hombres.

En las entidades públicas vinculadas al gobierno pero con una personalidad jurídica propia y autonomía de gestión, la presencia de las mujeres es muy relevante y se observa un claro avance con respecto a la situación en la evaluación anterior. De los nueve organismos autónomos vinculados a la Administración Pública del Gobierno Vasco, seis tienen en el cargo de dirección una mujer, lo que supone una participación femenina del 66,6%. De los nueve entes públicos de derecho privado, cuatro tienen una mujer al frente.

Estos avances no se trasladan a la situación en el ámbito universitario. Las tres universidades siguen estando dirigidas por hombres y las Secretarías Generales también están ocupadas por hombres en dos de los tres casos. En lo que respecta a los equipos directivos, sólo el Equipo de Gobierno de la UPV/EHU es paritario, con una presencia del 46% de mujeres, mientras los Consejos de Dirección de la Universidad de Deusto y la Universidad de Mondragón tienen una presencia femenina inferior al 30%. La situación, por tanto, es similar a la registrada en 2010.

**TABLA 5.2. Distribución de altos cargos en las Universidades. 2015**

UPV/EHU	Rectoría y Secretaría General	46% mujeres en Equipo de Gobierno (n=13)
Deusto	Rectoría y Secretaría General	26% mujeres en Consejo de Dirección (n=15)
Mondragón	Rectoría y Secretaría General	28% mujeres en Consejo de Dirección (n=7)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las páginas web.

## JUNTAS GENERALES Y ALTOS CARGOS EN DIPUTACIONES FORALES

Por lo que respecta a las ejecutivas forales, los tres Gobiernos Forales siguen estando dirigidos por hombres.



La presencia de mujeres en las Juntas Generales en 2008 mostró un incremento significativo, alcanzando una situación de paridad. Este equilibrio se mantiene tras las elecciones del 2015, año en el que todas las ejecutivas son paritarias, y además en el caso de Bizkaia las mujeres representan más del 50% de sus integrantes.

**TABLA 5.3. Distribución de altos cargos en Diputaciones Forales. 2004-2015**

	AÑO 2004				AÑO 2008				AÑO 2015			
	Dip. Forales		Dir. General		Dip. Forales		Dir. General		Dip. Forales		Dir. General	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Álava	1	9	3	14	4	6	9	16	4	4	4	8
Bizkaia	1	11	4	25	4	6	7	16	5	3	5	17
Gipuzkoa	3	8	5	18	4	6	7	20	4	4	11	15
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>57</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>52</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>40</b>
	15%	85%	17%	83%	40%	60%	31%	69%	54%	46%	33%	67%

En lo relativo a las direcciones, todavía la presencia de mujeres está lejos de equiparse a la de los hombres. En 2008 las mujeres eran 31% del colectivo de altos cargos, una mejora sustancial frente al 17% que había en 2004. Entre 2008 y 2015 las cifras son muy similares a las de siete años atrás. La distribución por territorios históricos es desigual: Gipuzkoa es el único caso de situación paritaria con un 42,3% de directoras generales, un porcentaje algo mayor que en el caso de Álava (33,3%) en el que la situación ya no alcanza el mínimo establecido por la Ley 4/2005. En el caso de Bizkaia, estos cargos de responsabilidad están ocupados solo por un 22,7% de mujeres, menos de una de cada cuatro.

## ALCALDÍAS

En el ámbito municipal sólo un 24,7% de los consistorios de la CAE son presididos por alcaldesas, lo cual supone una mejora con respecto al 19,9% que se registró en 2007. Álava es el Territorio Histórico donde se registra un mayor número de municipios gobernados por mujeres, concretamente un 28%.

**TABLA 5.4. Municipios con presencia de mujeres en Alcaldías. 2004-2015**

	ALCALDESAS 2004		ALCALDESAS 2007		ALCALDESAS 2015	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
ÁLAVA	8	15,7	10	19,6	14	28
BIZKAIA	11	12,2	18	20	26	23,2
GIPUZKOA	18	17,5	22	21,3	21	24,7
CAE	37	14,8	50	19,9	61	24,7

En la actualidad la población de estos municipios representan el 18,7% del total de habitantes de la CAE, lo que también supone una mejora, en este caso de siete puntos porcentuales con respecto a la situación en 2007. Pese al mayor porcentaje de municipios

con alcaldesas, en Álava sólo el 6,9% de la población reside en un ayuntamiento presidido por mujeres. Bizkaia es el territorio donde las y los habitantes que residen en municipios con mujeres al frente suponen una proporción superior, casi una de cada cuatro, mientras Gipuzkoa se sitúa entre ambos con un 14,7% de población.

Nuevamente, ninguna capital está gobernada por una alcaldesa. Entre las 10 localidades más pobladas (Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Donostia, Barakaldo, Getxo, Irun, Portugalete, Santurtzi, Basauri y Errenteria) tan solo hay dos alcaldesas, en Barakaldo y Santurtzi, lo cual supone una ligera mejora con respecto a 2007, cuando sólo un municipio de más de 20.000 habitantes estuvo liderado por una mujer.

### **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 en el artículo 24, apartados 2, 3, 4 y 5.

Con el fin de analizar su cumplimiento, se aportan datos sobre la presencia de mujeres y hombres en 2015 en organizaciones profesionales y empresariales de distinta índole. Los datos han sido extraídos del estudio “Cifras. Mujeres y hombres en Euskadi” (Emakunde, 2015).

### **PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Entre los sindicatos mayoritarios de Euskadi, sólo LAB tiene a una mujer como Secretaria General. Además es el único sindicato, al igual que en 2008 y 2010, que mantiene una presencia de mujeres en su Comisión Ejecutiva superior al 50%.

**TABLA 5.5. Presencia de mujeres en la Comisión Ejecutiva de los sindicatos mayoritarios. 2008-2015**

	2008				2010				2015			
	M		H		M		H		M		H	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
ELA	4	25	12	75	4	36,4	7	63,6	4	33,3	8	66,6
LAB	7	58,3	5	41,7	6	54,5	5	45,4	7	53,8	6	46,2
UGT	2	33,3	4	66,7	3	37,5	5	62,5	3	37,5	5	62,5
CC.OO.	3	30	7	70	7	30,4	16	69,6	10	41,7	14	58,3

En general la evolución en este periodo ha sido positiva: todos los sindicatos han aumentado la presencia de mujeres en sus Comités, salvo UGT que mantiene el mismo porcentaje. Destaca el aumento de CC.OO., en once puntos porcentuales, situándose en una presencia del 41% de mujeres en su órgano directivo y, por tanto, como el segundo sindicato en cumplir los criterios de paridad establecidos por la Ley 4/2005.

### **PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS PATRONALES VASCAS**

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 hombres y sus respectivas juntas directivas sólo cuentan, en el mejor de los casos (Adegi y Cebek), con un 13% de mujeres. En 2008 la organización con mayor proporción femenina, Adegi, tenía un 20% de representación femenina. Cebek, en cambio, si bien solo dispone de una mujer, ha aumentado su proporción de mujeres en puestos de responsabilidad en diez puntos porcentuales.

**TABLA 5.6.** Presencia de mujeres en la Junta Directiva de las patronales vascas. 2015

	PRESIDENCIA		JUNTA DIRECTIVA				TOTAL
	M	H	ABS.	M	%	ABS.	
Confebask	0	1	2	7	28	93	30
Adegui	0	1	2	13	13	87	15
Seas	0	1	1	3	29	97	30
Cebek	0	1	5	16	27	84	32

### **PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ASOCIACIONES PROFESIONALES**

Cuatro de cada diez personas de 16 y más años de la CAE pertenecen a algún tipo de sociedad o asociación, de las cuales las mujeres suponen el 47,6%.

Las diferencias de género más relevantes se observan, sin embargo, al analizar la distribución por tipología de asociaciones, y especialmente en lo relativo a las organizaciones políticas, sindicales y profesionales que son, junto a las deportivas, las más frecuentes y también las que observan menor presencia femenina.

Las mujeres suponen un 41% de las organizaciones políticas, sindicales y profesionales, segunda cifra más baja de representación entre los distintos tipos de movimientos asociativos, sólo superada por la menor presencia en asociaciones deportivas.

**TABLA 5.7.** Población de 16 y más años por pertenencia a sociedades y asociaciones, según sexo, CAE 2014

	TOTAL ABS.	TOTAL %	M %H	H %H	DIF. H-M
Asociaciones deportivas	224.200	11,1	32,8	67,2	34,4
Organizaciones políticas, sindicales y profesionales	112.200	5,5	41,3	58,7	17,4
Otras asociaciones	94.800	4,7	49,9	50,1	0,2
Asociaciones de arte, folklore o recreativas	77.400	3,8	54,5	45,3	-9,2
Organizaciones de asistencia social	69.100	3,4	56,9	43,1	-13,7
Concesiones religiosas	50.500	2,5	60,4	39,4	-21
Organizaciones de cooperación para el desarrollo	48.600	2,4	58,8	41,2	-17,7
Asociaciones vecinales	43.100	2,1	44,5	55,2	10,7
Asociaciones juveniles	28.900	1,4	57,8	42,2	-15,6
Organizaciones de derechos humanos	28.300	1,4	52,3	47,3	-4,9
Organizaciones de educación	22.300	1,1	63,2	36,8	-26,5
Organizaciones medioambientales	21.200	1	41,5	58	16,5
Participación global	820.600	40,6	46,6	53,4	6,8

### PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN 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 como se observa en la siguiente tabla, los cargos de mayor rango (presidencia, dirección general y secretaría general), en todos los casos están ocupados por hombres, al igual que lo estaban en 2010.

**TABLA 5.8.** Composición de altos cargos en las Cámaras de Comercio de la CAE. 2015

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
PRESIDENCIA	Hombre	Hombre	Hombre
DIRECCIÓN GENERAL	Hombre	Hombre	Hombre
SECRETARÍA GENERAL	Hombre	Hombre	Hombre

### PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ENTIDADES FINANCIERAS

Igualmente, la presidencia y consejo de dirección de las entidades financieras con sede en Euskadi -BBVA, Laboral Kutxa, Fiare y Kutxabank- se encuentran aún masculinizados. Las cuatro entidades están presididas por un hombre, y en sus órganos de decisión más importantes hay una media de presencia de mujeres de un 22,6%. La entidad que cuenta con una mayor representación de mujeres es Fiare, con casi un 31%.

**TABLA 5.9.** Presencia de mujeres en las entidades financieras con sede en Euskadi. 2015

	PRESIDENCIA		CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL				TOTAL
	M	H	M		H		
			ABS.	%	ABS.	%H	
BBVA	0	1	3	21,4	11	78,6	14
Laboral kutxa	0	1	1	11,1	8	88,9	9
Fiare	0	1	4	30,8	9	69,2	13
Kutxabank	0	1	4	23,5	13	76,5	17
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>22,6</b>	<b>41</b>	<b>77,4</b>	<b>53</b>

Con respecto a la situación en la evaluación anterior, Caja Laboral es actualmente la entidad con menor presencia femenina ya que ha descendido en catorce puntos porcentuales, situándose en un 11%. Kutxa Bank surge tras la fusión de tres entidades: Kutxa, BBK y Caja Vital, que en 2010 tenían una representación media de mujeres del 26%, y actualmente desciende al 23%. BBVA, que en 2008 tenía una mujer en su Consejo y en 2010 ninguna, actualmente tiene 3, que constituyen el 21% de su órgano directivo.

#### **PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EMPRESAS**

La participación de las mujeres en los ámbitos de decisión de las empresas de la CAE que cotizan en el IBEX 35, es similar. Las tres entidades están presididas por hombres, y en el consejo de administración y/o dirección general el peso porcentual de las mujeres, sólo en el caso de Iberdrola, se sitúa por encima del 30%. A pesar de ello, hay que destacar que la evolución con respecto a 2010 es positiva, en la medida en que todas ellas han experimentado incrementos de presencia de mujeres, que van desde el 13% de Iberdrola o el 16% de Gamesa -entidades ambas que duplican la presencia femenina con respecto a cinco años atrás-, hasta el 21% de BBVA, que hace cinco años carecía de representación alguna.

**TABLA 5.10.** Presencia de mujeres en el consejo de administración general de empresas vascas que cotizan en IBEX 35. 2015

	PRESIDENCIA		CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL				TOTAL
	M	H	M		H		
			ABS.	%	ABS.	%H	
BBVA	0	1	3	21,4	11	78,6	14
Gamesa	0	1	3	27,3	8	72,7	11
Iberdrola	0	1	5	35,7	9	64,3	14
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>28,2</b>	<b>28</b>	<b>71,8</b>	<b>39</b>

## **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 continuación se incluye la respuesta que desde la Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer han remitido en relación al grado de desarrollo alcanzado en este artículo de la Ley para la Igualdad, extraída de la respuesta parlamentaria contestada el 27 de Mayo de 2014.

*“Tras la aprobación en 2005 de la Ley para la Igualdad, Emakunde propició un proceso participativo con las representantes de las asociaciones de mujeres de la Comisión Consultiva y el resto de asociaciones de mujeres y/o feministas de la Comunidad Autónoma, al objeto de que analizaran, debatieran y, en su caso, realizaran aportaciones para la elaboración de un Anteproyecto de Ley de creación del Consejo Vasco de Mujeres para la Igualdad, que finalmente no se materializó.*

*Somos conscientes de que este planteamiento, es decir, la creación de un Consejo dotado de personalidad jurídica propia y de plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, que amplíe de forma notable las posibilidades directas de intervención del movimiento organizado de mujeres en el diseño de las políticas públicas, supone un salto cualitativo por lo que respecta a la participación de las asociaciones de mujeres en la actividad pública. Por ello, Emakunde ha seguido trabajando en todo momento para apoyar y sostener el empoderamiento de las mujeres y del movimiento asociativo.*

*Se trata de avanzar hacia la generación de un espacio de interlocución sociopolítica del que partan propuestas con capacidad de influencia, incidencia e impacto en las políticas públicas, las propuestas que el propio movimiento de mujeres allí representado decida.*

*En esta Legislatura consideramos que es necesario seguir afianzando el trabajo llevado a cabo hasta el momento en este sentido, a fin de garantizar un futuro Consejo que asegure la autonomía del movimiento asociativo tal y como recoge el espíritu de la Ley 4/2005.*

*Y así se recoge en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que contempla entre sus objetivos el de contribuir a que las mujeres participen en la sociedad civil y en las instituciones públicas a través del apoyo a su empoderamiento social y político.*

*Para ello, Emakunde apoyará el fortalecimiento de la participación socio-política de las asociaciones, a través, entre otras actuaciones, del refuerzo a la capacidad de interlocución política de las asociaciones en la Comisión Consultiva.*

*En este espacio y con el apoyo de Emakunde los propios movimientos asociativos de mujeres y/o movimientos feministas, están trabajando en procesos participativos con visión de género cuyo objetivo es tener una mayor incidencia, influencia e impacto en la interlocución socio-política con las Administraciones Públicas y con otros agentes sociales.*

*Considero que dichos procesos están permitiendo sentar las bases de un futuro Consejo Vasco de las Mujeres que se constituya como las propias asociaciones consideren que haya de hacerse y que lo hagan con las condiciones necesarias para poder promover y articular la autonomía, empoderamiento y participación de las mujeres en las políticas sociales, económicas y culturales; fomentar el asociacionismo entre las asociaciones y defender los derechos e intereses de las mujeres”.*

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

### **5.2.2**

#### **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”.*

El Decreto 360/2013, de 11 de junio, crea y regula la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación / BEGIRA, que se constituyó y puso en marcha ese mismo año. Es una comisión adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que tiene un carácter consultivo y de encuentro, y que se dedica al asesoramiento y análisis para eliminar todo tipo de discriminación por razón del sexo en los ámbitos de la publicidad y la comunicación, a promover la existencia y aplicación de códigos éticos para los contenidos emitidos por los medios públicos y a impulsar acuerdos con los medios privados para adecuar la comunicación al principio de igualdad de mujeres y hombres.

Según consta en sus memorias de actividad, las actuaciones desarrolladas a lo largo de 2013-2014 han sido las siguientes:

- Reunión de puesta en marcha de la Comisión Begira: El 28 de noviembre del 2013 la Comisión, tras formalizar su constitución, mantuvo su primera reunión ordinaria en la que se llegaron a varios acuerdos.
- Recepción, derivación y tramitación de quejas: En 2013 se recibieron ocho quejas, de las cuales tres no fueron tramitadas por no ir acompañadas de información suficiente que permitiera acreditarlas o actuar de oficio y cuatro quejas fueron derivadas, por razones competenciales, al Instituto Vasco de la Mujer, para que procedieran a su análisis y tramitación a través del Observatorio de Imagen de las Mujeres.
- A lo largo del año 2014 se recibieron y tramitaron 34 quejas, lo que supone un incremento de más del 77% con respecto al año anterior. Ninguna queja dejó de ser tramitada por no ir acompañada de información suficiente. En 10 casos se emitieron recomendaciones a diversas entidades y en 24 casos han sido derivadas a otras instituciones por razones competenciales.
- Estudios: Se han realizado tres estudios<sup>6</sup>.
- Evaluación previa de impacto de género: Se ha registrado una única solicitud de informe de impacto de género.
- Tareas de difusión y socialización: Cabe destacar el diseño y puesta en marcha de una página web específica sobre Igualdad en los Medios de Comunicación y Publicidad, dentro del portal de Emakunde, así como una aplicación para dispositivos móviles: BEGIRA APP.

Desde que se constituyó la Comisión Begira, su proyecto más destacado y que pretende dar cumplimiento al mandato del artículo 27 de la Ley, ha sido la creación de un espacio compartido con medios de comunicación y agencias de publicidad para elaborar un código deontológico y de autorregulación en un proceso de trabajo colaborativo. Este proceso, que se inició en 2014, ha culminado en 2015 con la elaboración del Código Deontológico y de dos Decálogos, uno para el ámbito de la comunicación y otro de publicidad, con el que se han comprometido un total de 51 medios de comunicación y agencias de publicidad de Euskadi.

Los principales objetivos de este proceso han sido los siguientes:

- Incluir a agencias de publicidad y medios, así como a otros agentes interesados e implicados, en un proceso pionero e innovador sobre comunicación y publicidad con perspectiva de género.
- Elaborar conjuntamente un Código Deontológico que sirva como documento de referencia y/o consulta en el tratamiento de una información y publicidad no sexista.
- Sensibilizar y formar al personal directivo y profesional de los medios de comunicación, agencias de publicidad y demás agentes de interés participantes en el proceso.
- Establecer una estrategia de comunicación y difusión de los acuerdos adoptados que permita avanzar hacia una comunicación y publicidad más igualitarias.

---

6 Han sido: "Estudio coyuntural sobre publicidad sexista en la campaña de juegos y juguetes de Navidad 2013-2014 en los medios de comunicación y publicidad de la C.A. de Euskadi"; "Revisión y compendio de los estudios y materiales disponibles en torno a la publicidad y a la comunicación con perspectiva de género"; "Estudio coyuntural sobre el tratamiento publicitario e informativo de la campaña de las Elecciones al Parlamento Europeo 2014, desde la perspectiva de género"



- Diseñar e impulsar las herramientas que estimulen la implantación de una mirada comunicativa y publicitaria con perspectiva de género (decálogos, listas de comprobación...).
- Facilitar la adopción del principio de igualdad de mujeres y hombres en las actividades de comunicación y publicidad a través de directrices claras y sencillas.

### **CAPITULO III, EDUCACIÓN**

## **5.2.3**

EL capítulo III recoge los siguientes mandatos en relación a la enseñanza no universitaria.

- Conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo (art. 28).
- Incentivar la realización de proyectos coeducativos e integrar los objetivos coeducativos en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas (art. 29).
- Usar en los centros educativos de la CAE materiales didácticos que integren objetivos coeducativos, que hagan un uso no sexista del lenguaje y en sus imágenes, que garanticen una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres (art. 30).
- Dotar al sistema educativo de personas y estructuras adecuadas para impulsar la coeducación. Los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa, así como los servicios de apoyo al profesorado, dispondrán de personal con capacitación específica en coeducación (art. 31).
- Poner en marcha planes de formación sobre coeducación dirigidos a las y los profesionales de la educación (art. 33).

En cumplimiento de este articulado, el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura elaboró en 2012 un *Plan Director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo* dirigido al sector de Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria, Educación Infantil y Bachillerato, vigente para el período 2013-2016. En dicho plan se plantean 3 objetivos estratégicos y 9 objetivos específicos:

1. Proveer al sistema educativo de estructuras y personas para impulsar de manera coordinada el modelo de escuela coeducativa.
  - Capacitar al profesorado y a la comunidad educativa para garantizar que sus intervenciones se realicen desde la coeducación y la prevención de la violencia de género.
  - Desarrollar figuras y estructuras de coordinación para implementar la coeducación y medidas de igualdad en los centros escolares.
  - Impulsar la capacitación en coeducación en los procesos de provisión del personal docente y educativo.
  - Promover la coordinación para dotar de coherencia desde la perspectiva de género a las distintas iniciativas/programas existentes en el ámbito educativo.

2. Promover procesos de transformación en la escuela mixta hacia una escuela coeducativa.
  - Impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, política y práctica.
  - Incorporar la perspectiva de género en los planes de tutoría y orientación.
  - Impulsar la coordinación entre los diferentes ámbitos de la comunidad escolar.
3. Poner en marcha mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz de la violencia de género y de todos los tipos de violencia que tengan el sexismo en su origen.
  - Promover la socialización preventiva de la violencia de género.
  - Crear mecanismos para responder rápida y eficazmente ante situaciones de violencia de género y de cualquier tipo de violencia que tenga el sexismo en su origen.

Los resultados de este plan están pendientes de evaluación, no obstante, el Departamento de Educación informa de que, desde la puesta en marcha del Plan Director para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el curso 2013-2014, un total de 196 centros de Euskadi (148 públicos y 48 concertados) han desarrollado y aplican ya sus proyectos de actuación en materia de coeducación y prevención de la violencia de género. A estos centros habría que añadir otros 10 (7 públicos y 3 concertados) que han elaborado y desarrollado proyectos coeducativos integrales.

#### **CAPÍTULO IV, TRABAJO**

## **5.2.4**

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).

#### **PLANES Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS**

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.”*

En relación a este articulado, desde Emakunde se aporta la siguiente información:

Emakunde ha mantenido la línea de ayudas a empresas y entidades privadas para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad a través de la contratación de una consultora homologada.

Desde el año 2010 al año 2015 han recibido subvención 91 entidades para que realicen sus diagnósticos y planes por un importe total de 564.873 euros.

Todas las entidades que han recibido la subvención han elaborado sus diagnósticos y planes y, de ellas, 35 han solicitado el reconocimiento como entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres, obteniéndolo 28. De las 28, son 23 entidades las que lo mantienen en 2015.

Estos datos implican una evolución muy positiva con respecto al periodo anterior, en la medida en que se duplica tanto el presupuesto anual dedicado, como la media anual de diagnósticos y planes elaborados.

**TABLA 5.11. Evolución de presupuesto y proyectos dedicados a la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas 2008-20015**

	2008-2009	2010-2015
<b>PRESUPUESTO EJECUTADO</b>		
IMPORTE TOTAL	99.505,65€	564.873€
MEDIA ANUAL	49.752,83€	94.145,5€
<b>PROYECTOS DESARROLLADOS</b>		
PROYECTOS TOTAL	13	91
MEDIA ANUAL	6,5	15,1

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, 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 estaban establecidos en el Decreto 105/2004, de 8 de junio, decreto que fue modificado con la aprobación del Decreto 348/2010, de 28 de diciembre que establece los siguientes requisitos:

- Que bajo una razón social, tengan, al menos, un centro de trabajo en la CAE.
- Que presten servicios de consultoría a otras empresas o entidades privadas, y así lo acrediten.

- Que tengan, al menos una persona acreditada por Emakunde en formación de consultoría de igualdad, o acreditada como Agente de Igualdad por una universidad o administración pública. Si están contratadas por cuenta ajena deben de tener contrato indefinido.
- Que tengan el reconocimiento de Emakunde como Entidad Colaboradora en Igualdad, o se trate de una empresa de 10 o menos personas en plantilla y declare que respeta el principio de igualdad de oportunidades tanto en su organización interna como en la prestación de servicios,
- Que presenten un proyecto en el que se recoja la labor de asistencia y asesoramiento a desarrollar.
- Las consultoras homologadas están obligadas a presentar anualmente a principios de año un informe de seguimiento de las asistencias técnicas realizadas en el ámbito de la igualdad durante el año anterior y un plan de acción para el año en curso.

Hasta diciembre de 2015 han sido 22 las consultoras homologadas para la prestación de estos servicios, 8 más que las homologadas en 2009.

Además se han elaborado y difundido diferentes materiales de apoyo para las empresas desde 2010.

En 2015 se actualizó la metodología para el diagnóstico y elaboración de planes para la igualdad en empresas privadas y se han organizado diferentes jornadas sobre igualdad relacionadas con distintas facetas del ámbito laboral.

## ENTIDADES COLABORADORAS

La Ley de Igualdad establece en su artículo 41 que, *" con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades, el Gobierno Vasco puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente"*. En relación al cumplimiento de este artículo, desde Emakunde se informa de lo siguiente:

El decreto que regulaba esta figura desde 1994, Decreto 424/94, de 8 de noviembre, ha sido modificado por el Decreto 11/2014, de 11 de febrero.

Para ser Entidad Colaboradora es necesario:

- Ser una entidad privada o pública a excepción de las Administraciones Públicas
- Desarrollar la actividad en el territorio de la CAE y,
- Llevar la dirección y gestión administrativa de la entidad en la CAE.

La solicitud ha de dirigirse a la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y suscribir un compromiso para la igualdad. Además ha de aportarse para su

valoración un diagnóstico y plan de actuación en materia de igualdad que hayan sido comunicados a toda la plantilla y haber establecido medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y sexista.

Para la concesión del reconocimiento se tomarán en consideración particularmente aquellas actuaciones dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y en lo referido a la calidad del empleo, así como en las actuaciones de la entidad hacia el exterior.

Para mantener el reconocimiento, tras la finalización del periodo de vigencia determinado en cada plan, la entidad deberá entregar un Diagnóstico de Situación actualizado y un nuevo Plan de Actuación en Materia de Igualdad, junto con una valoración de los efectos tras la implantación.

La Entidad Colaboradora deberá entregar bienalmente un informe de seguimiento de las acciones puestas en marcha en los años anteriores y de sus efectos en los indicadores.

En 2009 eran 42 las Entidades Colaboradoras en la CAE. Al entrar en vigor el nuevo Decreto, había más del doble, 92 entidades reconocidas.

Actualmente, se está en proceso de recoger y tramitar las solicitudes que se han recibido tras la modificación. Hasta 2015, se habían tramitado 75 y estaban en proceso 116 solicitudes más.

## **ACOSO SEXISTA**

*“Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de acoso sexista el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible” (Artículo 43).*

En 2015 se realizó una actualización del modelo de Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual y Sexista en el Trabajo en las empresas y entidades privadas, que pretende servir a las empresas de modelo para que diseñen y suscriban sus propios protocolos para el tratamiento de los casos de acoso sexual y sexista. Este modelo está disponible on line, y además se editaron 5.000 ejemplares para difundir en todas las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores de Euskadi.

En relación al cumplimiento de este articulado, Emakunde informa además de lo siguiente:

Las empresas están obligadas a adoptar medidas de prevención del acoso sexual y sexista. El asesoramiento para el desarrollo de estas medidas pueden solicitarlo a Osalan. Así mismo el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones en materia de acoso sexual y sexista le corresponde a la autoridad laboral.

Emakunde ha llevado a cabo distintas sesiones de formación dirigidas a entidades colaboradoras y a entidades públicas que están trabajando a favor de la igualdad para sensibilizar y formar para la aplicación del protocolo de acoso sexual y sexista.

**CAPÍTULO V, OTROS  
DERECHOS SOCIALES  
BÁSICOS**

## 5.2.5

El artículo 45.2 sobre Inclusión Social, en referencia a mejorar las condiciones económicas de las personas viudas y a paliar o reducir las consecuencias derivadas del impago de pensiones compensatorias y alimenticias dice:

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

En relación a este articulado, el III *Plan Interinstitucional de apoyo a las familias en la Comunidad Autónoma del País Vasco*, elaborado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, contempla entre sus objetivos el “compensar costes directos o indirectos generados por el cuidado de los miembros de las familias y por el desarrollo de sus proyectos,” y entre las acciones a desarrollar para su consecución, las siguientes:

- Estudio sobre las sentencias de separaciones y divorcios en las que se producen impagos a fin de orientar la realización de un diseño para la constitución de un Fondo de garantía, que asegure la recepción de dicho pago y la creación de un mecanismo de litigio frente a las personas que no cumplen la obligación de pago (acción 35).
- Desarrollo normativo para la constitución de un Fondo de garantía único para la CAE que asegure el pago alimentario en casos de ruptura familiar y la creación de un mecanismo de litigio frente a las personas que no cumplen la obligación de pago (acción 36).

El cumplimiento de este Plan está pendiente de evaluación.

**CAPÍTULO VII, VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES**

## 5.2.6

En este apartado se recogen los avances relativos a los siguientes artículos de la Ley.

- Protección policial (art. 54)
- Asesoramiento jurídico (art. 55)
- Asistencia psicológica (art. 56)
- Prestaciones económicas (art. 58)
- Vivienda (art. 59)
- Inserción laboral (art. 60)
- Educación (art. 61)
- Coordinación Interinstitucional (art. 62)

En relación al cumplimiento de este Capítulo, Emakunde informa de lo siguiente:

Mediante la RESOLUCION de 31 de enero de 2013 se designa a **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer** como órgano encargado de ejercer las competencias y funciones atribuidas a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género (en adelante DAVVG).

Esta reintegración de funciones vino como consecuencia del Decreto 20/2012, de 15 de diciembre, que atribuyó a Lehendakaritza la competencia en materia de dirección y coordinación de las políticas de atención a víctimas de violencia de género y estableció que DAVVG se incorporara a Lehendakaritza. Además, en virtud del Decreto 8/2013, de 1 de marzo, de modificación del Decreto 20/2012, se incorporaron al Instituto las funciones y medios materiales y personales de la DAVVG.

Emakunde, tras una reflexión interna consideró necesario reasignar las funciones y servicios que la DAVVG venía desarrollando en la IX Legislatura. Puso para ello en marcha un proceso de contraste y consenso con las instituciones implicadas en la respuesta a las mujeres víctimas de violencia.

El proceso partió del análisis, tanto del marco normativo competencial en materia de prestación de servicios de atención a mujeres víctimas de violencia, como de las modificaciones en la articulación práctica de la respuesta a las situaciones de violencia contra las mujeres que implicó la creación de la citada Dirección, sus fortalezas y debilidades. Posteriormente, Emakunde elaboró una propuesta de reasignación de servicios, que se sometió a contraste político y técnico con los departamentos del Gobierno y resto de instituciones implicadas en la atención a mujeres víctimas de violencia, a través de encuentros bilaterales y reuniones conjuntas con el Grupo Técnico Interinstitucional del II Acuerdo para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual. Se consiguió un alto grado de consenso entre las partes implicadas, por lo que la propuesta fue presentada y sometida a la valoración de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional en la que fue aprobada por unanimidad.

Los acuerdos adoptados se formalizaron a través del Decreto 34/2013, de 2 de diciembre, del Lehendakari, de segunda modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos.

Como consecuencia de este proceso, se crea en Emakunde una nueva Área de violencia contra las mujeres, que se adecúa al modelo de intervención en materia de igualdad promovido en la CAE desde la creación de Emakunde y refuerza las funciones de coordinación para la mejora de la atención que le corresponden, así como las tareas actuales de liderazgo y coordinación de la Comisión de Seguimiento y los grupos de trabajo desarrollados en el marco del Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención a Mujeres Víctimas de Maltrato en el Ámbito Doméstico y de Violencia Sexual.

Tras la reasignación de funciones, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es quien, además de trabajar en la prevención, coordina, impulsa y evalúa programas y servicios de prevención y atención, siendo los departamentos del Gobierno y las instituciones forales y locales quienes, en función de sus competencias, prestan los servicios directos.

De esta manera, tal y como ya venía haciendo con anterioridad a la IX legislatura, el Departamento de Administración Pública y Justicia asumió las funciones de asistencia directa a las víctimas de la violencia contra las mujeres a través del SAV (Servicio de Atención a las víctimas) y el Departamento de Empleo y Políticas Sociales el Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SATEVI), las ayudas económicas de pago único, la gestión integrada de los recursos existentes en el Gobierno Vasco y el asesoramiento a las y los profesionales que realizan la atención directa a las víctimas de violencia contra las mujeres.

Asimismo, el Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres, creado por la extinta Dirección de atención a las víctimas de violencia de género quedó adscrito a Emakunde. Al ser sus integrantes, a la vez, miembros de la Comisión de seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención a Mujeres Víctimas de Maltrato en el Ámbito Doméstico y de Violencia Sexual, se ha propuesto asumir las funciones de dicho Observatorio en el seno de la Comisión, mediante la creación de un grupo técnico que tomará las tareas técnicas necesarias para el desarrollo de los objetivos plantados por dicho observatorio:

- a) Analizar y difundir las características, causas y consecuencias de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- b) Realizar diagnósticos que permitan identificar la situación de la violencia contra las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Este grupo técnico, bajo la denominación de Grupo de Sistemas de Información, asume también como objetivo la creación de un sistema de recogida de información homogéneo para todas las instituciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El trabajo seguirá avanzando en próximos años de manera que, a futuro, los indicadores que se registren en las entidades puedan ampliarse, incluyendo, además de los indicadores de alcance, los de proceso y de resultado. Como fruto de este proceso, se creará un sistema de seguimiento que permitirá una mayor sistematización y frecuencia de la evaluación de la eficacia y alcance de los recursos y programas existentes en la CAE en materia de violencia contra las mujeres, cuya ejecución corresponde a Emakunde en virtud del artículo 51.2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## **PROTECCIÓN POLICIAL**

El artículo 54 de la Ley establece que: *“Las administraciones públicas vascas competentes (...) deben dotar a los cuerpos policiales vascos de los recursos necesarios al objeto de lograr la máxima eficacia en la intervención ante estos casos y, en especial, por lo que respecta a la ejecución y control de las medidas judiciales que se adopten para la protección de las víctimas de maltrato doméstico; todo ello con el fin de garantizar su seguridad y evitar que sean ellas las que contra su voluntad deban abandonar sus hogares”*

Desde 2010 se han producido varias modificaciones en la protección ofrecida por la Ertzaintza a las mujeres víctimas de violencia, entre las que se destacan:



- Introducción de varias mejoras en la forma en la que se desarrollan las contra vigilancias, entendidas como formas de protección discreta, realizadas por personal policial.
- Revisión y actualización de la herramienta de valoración de riesgo, pasando de los anteriores tres niveles a los cuatro actuales, lo que ha permitido mejorar la identificación de las víctimas que precisan un mayor nivel de protección.
- Revisión de las medidas de protección de carácter mínimo que la Ertzaintza ofrece en función del nivel de riesgo. Como resultado, por ejemplo, se ha ampliado el número de mujeres a las que se ofrece el acompañamiento a la primera vista en el Juzgado.
- Mejora de las opciones de conexión directa y de urgencia del Teléfono Bortxa.
- Inclusión de la gestión de la instalación de dispositivos electrónicos ante el Juzgado, en los casos que se determina en el protocolo y en función de las necesidades y deseos de la víctima, para el control de las medidas de alejamiento.

## ASESORAMIENTO JURÍDICO

El asesoramiento jurídico está regulado por el artículo 55, según el cual *“Las administraciones públicas vascas deben poner los medios necesarios para garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a un asesoramiento jurídico gratuito, especializado, inmediato, integral y accesible. Dicho asesoramiento comprenderá el ejercicio de la acción acusatoria en los procesos penales y la solicitud de medidas provisionales previas a la demanda civil de separación, nulidad o divorcio o cautelares en caso de uniones de hecho.”*

Tal y como se ha mencionado, el resultado de la reorganización realizada en 2013 ha sido que el Departamento de Administración Pública y Justicia ha recuperado las funciones de asistencia directa a las víctimas de la violencia contra las mujeres, a través de la gestión del SAV (Servicio de Atención a las Víctimas).

Concretamente, durante el año 2014 el SAV ha trabajado conjuntamente con el Servicio de Comunicaciones Preventivas por Excarcelación (SCPE) impulsando y ordenando dicha función.

En relación al asesoramiento jurídico, Emakunde informa de lo siguiente:

Entre las nuevas funciones asignadas en 2013 al Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer (CCVM) está el mantenimiento, publicación y actualización de los datos de los Servicios de Cooperación con la Justicia, servicios externalizados, dependientes del Servicio de Justicia de Adultos, al que el CCVM presta apoyo y coordinación.

Esta coordinación se trabaja en especial con el Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV) de manera que pueda compartir datos con el CCVM para la mejora de su trabajo y atención a las víctimas de violencia de género. Como parte de este proceso de mejora, en el año 2014 se ha reelaborado la Base de Datos conjunta del SAV y CCVM para atender a partir de 2015 a la recogida de datos derivada de los acuerdos aprobados en el Grupo de Sistemas de Información (GSI) de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo.

Por otra parte, entre las funciones del Servicio Vasco de Gestión de Penas, en el contrato 2013-2016, está el programa Gakoa de intervención con hombres condenados por delitos de violencia de género, cuyo objetivo principal es preservar la integridad física y psicológica de las mujeres que sufren o han sufrido malos tratos. Durante el año 2014, además de las terapias individuales, se han creado grupos de terapia grupal en Gasteiz y Donostia, reforzando la implantación del Programa Gakoa en las tres capitales vascas y favoreciendo su institucionalización progresiva.

Además, las tres diputaciones forales y los servicios sociales ofertan a las mujeres en situación de violencia asesoramiento jurídico gratuito.

## **ASISTENCIA PSICOLÓGICA**

El punto 1 del artículo 56 establece: *“Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a una asistencia psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible”*

El instrumento de que se dispone para ello desde la Administración General está gestionado por la Dirección de Servicios Sociales del Gobierno Vasco, y se trata del ya mencionado Servicio de Atención Telefónica a mujeres Víctimas de Violencia de Género (SATEVI), accesible tanto para víctimas de violencia contra las mujeres como para personas allegadas o profesionales que las atienden.

En relación a este servicio, en el último quinquenio se han realizado las siguientes mejoras:

- Incorporación del sistema GPS,
- Conexión directa con el teléfono Bortxa,
- Implantación de la herramienta informática,
- Formación continuada de las trabajadoras.

Por otra parte, las competencias en gestión de asistencia psicológica se asumen desde la Administración Foral. Los tres territorios disponen de servicios de atención especializados, descentralizados y accesibles.

## **PRESTACIONES ECONÓMICAS**

El punto 4 del artículo 58, determina lo siguiente: *“En las condiciones que se establezcan reglamentariamente, el Gobierno Vasco puede conceder ayudas extraordinarias a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales para paliar situaciones de necesidad personal que sean evaluables y verificables, siempre que se haya observado por los órganos competentes la inexistencia o insuficiencia del montante de las ayudas ordinarias para cubrir estos supuestos”*. En relación al cumplimiento de este apartado se ha considerado oportuno recoger la descripción aportada por Emakunde, en relación a las modificaciones de las órdenes que regulan la concesión de la ayuda económica para mujeres. Desde 2010 a 2015 han sido tres:

- ORDEN de 3 de marzo de 2010, del Consejero de Interior, por la que se establece el procedimiento de concesión y pago de la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género prevista en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
  - El cambio implica que no se aceptarán certificados de empadronamiento en los que figure el agresor. En caso de que éste constase habrá que presentar la solicitud de baja.
- ORDEN de 30 de mayo de 2011, del Consejero de Interior, por la que se establece el procedimiento de concesión y pago de la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género prevista en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
  - En esta disposición, se ha considerado conveniente establecer, en relación a la antigüedad solicitada en el padrón de cualquier municipio de la CAE, que a la fecha de solicitud de la ayuda, exista una antigüedad mínima de seis meses de residencia en nuestra Comunidad Autónoma, condición no necesaria si con anterioridad han estado igualmente empadronadas en cualquier municipio de la CAE.
  - Igualmente, se establece un requisito de antigüedad máxima en la vigencia de las medidas de protección de un año. Esta condición se establece entendiendo que esta línea de ayudas tiene el fin de contribuir a que una vez dictadas las medidas, la mujer reciba apoyo económico para salir de la situación de violencia. Sin embargo, cuando la ayuda es solicitada estando aún vigente una medida de protección, con una antigüedad mayor de un año, el fin para el que estas ayudas han sido creadas se desvirtúa, ya que pueden existir nuevas situaciones ajenas a las que dieron lugar al establecimiento de las medidas.
  - Se establece como requisito, el de no convivencia con el agresor, que con anterioridad se deducía al no admitir certificados de empadronamiento donde constara el agresor. Pero en esta convocatoria se ha considerado más conveniente establecerlo expresamente como requisito para optar a la ayuda.
  - Con respecto al requisito de no haber percibido esta ayuda con anterioridad, se ha considerado conveniente aclarar que esta ayuda no haya sido percibida ni en esta, ni en ninguna otra Comunidad del Estado, en anteriores ejercicios.
  - Con respecto a los criterios seguidos a la hora de determinar o computar las rentas tanto de la solicitante como de las personas a su cargo, y con el fin de no reproducir íntegramente los artículos del Decreto 147/2010, de 25 de mayo de la Renta de Garantía de Ingresos donde se establece su cómputo, se ha introducido un enunciado genérico como apartado quinto del artículo cuatro.
  - Asimismo, y en concordancia con el citado Decreto, se permite la compatibilidad de estas ayudas y se solicita en el artículo 8 como documentación complementaria, aquéllos aspectos necesarios para establecer su cómputo, si bien a efectos de esta convocatoria, toda ayuda percibida de cualquier administración o entidad, pública o privada, habrá de computarse como ingreso.

- Se permite la revisión al alza, dentro de los seis meses siguientes a la solicitud de ayuda, cuando estando solicitada por la víctima de la violencia de género, para sí misma o para las personas a su cargo una solicitud oficial de reconocimiento de discapacidad, ésta aún no hubiera sido resuelta por el Servicio correspondiente de la Diputación Foral, ya que hasta el presente ejercicio sólo se permitía la revisión por nacimiento posterior a la solicitud.
- Hasta el presente ejercicio la solicitante autorizaba a la Dirección únicamente a recabar de las Diputaciones Forales los aspectos recogidos en los apartados f) y g), sin embargo, se considera necesario que dicha autorización se extienda a cualquier otro extremo recogido en la solicitud de ayuda, que pueda contrastarse tanto desde las Diputaciones Forales como desde otra Institución Autónoma o Estatal.
- En el artículo 14 relativo a incumplimientos y responsabilidades se ha incorporado el contenido del artículo 9 del Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, según el cual *“procederá la devolución íntegra de las cantidades percibidas, cuando se hubiera obtenido la ayuda sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, o falseando u ocultando los hechos o datos que hubieran impedido su concesión.”*
- Finalmente, añadir que se ha incorporado el artículo correspondiente a la tramitación electrónica, y que los anexos y la documentación a adjuntar a la solicitud han sido igualmente modificadas en relación con las modificaciones introducidas en la Orden de convocatoria.
- ORDEN de 29 de octubre de 2014, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por la que se establece el procedimiento de concesión y de pago de la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género, prevista en el artículo 27 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
  - La mujer beneficiaria de la ayuda deberá ser mayor de edad o menor de edad emancipada.
  - Deberá destinar la ayuda a paliar temporalmente la ausencia de ingresos con el fin de facilitarle unos recursos mínimos de subsistencia que le permitan independizarse del agresor y estabilizar su situación.
  - La reducción del plazo de resolución de la ayuda de 6 a 3 meses.
  - Se incluye la revisión al alza de la cuantía de la ayuda concedida si se produce la reagrupación familiar de hijas e hijos de la mujer migrante, desde su país de origen, dentro de los trescientos días siguientes a la solicitud de ayuda.

## VIVIENDA

El artículo 59 establece lo siguiente:

*“1.- En función de su situación socioeconómica y del resto de condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas competentes darán un trato preferente, en la adjudicación de viviendas financiadas con fondos públicos, a las personas que hayan tenido que abandonar sus hogares como consecuencia de sufrir maltrato doméstico.*

*2.- Las administraciones públicas vascas se coordinarán con el fin de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico los recursos residenciales necesarios, tanto de vivienda protegida como de pisos de acogida temporal. La Administración de la Comunidad Autónoma establecerá reservas y otro tipo de medidas dirigidas al cumplimiento de este objetivo.”*

El principal cambio relacionado con el cumplimiento de estos mandatos se ha producido mediante la aprobación de la Orden de 15 de octubre de 2012, del Consejero de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, del registro de solicitantes de vivienda y de los procedimientos para la adjudicación de Viviendas de Protección Oficial y Alojamientos Dotacionales de Régimen Autonómico, que considera a las mujeres en situación de violencia como personas solicitantes con especial necesidad de vivienda. Por tanto, les otorga 10 puntos más, en la baremación que se lleva a cabo en los procedimientos de adjudicación de viviendas de protección pública, y asimiladas en régimen de arrendamiento.

## INSERCIÓN LABORAL

El artículo 60 sobre inserción laboral establece que:

*“1.- En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un trato preferente para el acceso a los cursos de formación para el empleo que se ajusten a su perfil y que se financien total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, para lo cual se establecerán cupos u otro tipo de medidas.*

*2.- El Gobierno Vasco ha de promover la contratación laboral de las víctimas de maltrato doméstico así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.”*

En 2011 se aprobó la Ley 4/2011 de modificación de Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social. La normativa que regula la Renta de Garantía de Ingresos (RGI), recoge varias excepciones para las mujeres víctimas de violencia dirigidas a flexibilizar los requisitos de acceso a la prestación, que son las siguientes:

- Todas las oficinas de Lanbide tienen una persona tutora en Violencia de Género, que atenderá a las mujeres en esta situación directamente, llevando de cerca su itinerario socio-laboral.
- Las mujeres víctimas de violencia pueden cobrar la RGI si cuentan sólo con un año de padrón y residencia efectiva en Euskadi, frente a los tres años exigidos al resto de solicitantes.
- No se exige un año de unidad de convivencia independiente; y pueden cobrar la prestación desde los 18 años, frente a los 23 exigidos con carácter general.

- Las mujeres víctimas de violencia pueden renunciar a un empleo en determinadas circunstancias y solicitar una reducción de jornada o excedencia.
- En cuanto a los beneficios económicos, pueden cobrar como Unidad de Convivencia Especial durante dos años, sin tener en cuenta los ingresos de los familiares con los que se hayan visto obligadas a convivir tras abandonar su vivienda habitual.
- No se computan todas las ayudas finalistas que pueden recibir por su condición de víctima.

Para tener la posibilidad de acogerse a todos estos beneficios, la normativa RGI señala que la condición de víctima se debe acreditar "mediante fotocopia de resolución judicial pertinente o informe del Ministerio Fiscal, que indique la existencia de indicios de que la denunciante es víctima de violencia de género en tanto que se dicta la orden de protección" (artículo 29 del decreto 147/2010).

Por otra parte, cuando una persona víctima de violencia de género solicita la RGI, Lanbide ofrece un tratamiento prioritario y adaptado a sus circunstancias, con la activación de un protocolo específico.

## EDUCACIÓN

En este apartado se adjunta la información relativa al cumplimiento del artículo 61 de la Ley:

*"En las condiciones que se determinen reglamentariamente y en función de su situación socioeconómica, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un trato preferente en el acceso a las escuelas infantiles financiadas total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, así como en el acceso a becas y otras ayudas y servicios que existan en el ámbito educativo."*

Según informa el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, en el Documento Programático de Igualdad de Mujeres y Hombres, X Legislatura del Departamento, está recogida la actuación estratégica 7.2.3.1 *"Promover acciones positivas que faciliten el acceso de las víctimas de violencia de género a las enseñanzas universitarias y enseñanzas no universitarias"*.

Además, los Informes de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención a Mujeres Víctimas de Maltrato en el Ámbito Doméstico y de Violencia Sexual, reportan que desde 2011 se recoge la Exención de Precios públicos a las víctimas de violencia de género en las enseñanzas universitarias y no universitarias, según la cual, en las órdenes por las que se fijan los precios a satisfacer por la prestación de servicios académicos universitarios y no universitarios, se introduce una cláusula por la que las víctimas de violencia de género y sus hijas y/o hijos obtienen la exención total de los precios.

En 2015 se han incluido las exenciones de pago señaladas anteriormente y además, en el Decreto 69/2015, de 19 de mayo, sobre el Transporte Escolar del Alumnado de los Centros Docentes Públicos no Universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se ha incluido como medida de acción positiva que, cuando el número de alumnos y alumnas que solicite una autorización provisional sea superior al de plazas vacantes, la descendencia de mujeres víctimas de violencia será prioritaria al establecer el orden preferencial.

## COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Los mandatos de la Ley, en relación a la Coordinación Interinstitucional en materia de violencia, quedan establecidos por el artículo 62, que establece lo siguiente:

*“1.- La Administración de la Comunidad Autónoma ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.*

*2.- En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.*

*3.- Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecúen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos referidos en los dos párrafos anteriores.”*

Tal y como se ha señalado al inicio de este apartado, Emakunde ha reforzado las funciones de coordinación para la mejora de la atención a las mujeres víctimas de violencia a través de la creación de una nueva área de violencia contra las mujeres. Con este objetivo, lidera y coordina la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, suscrito el 3 de febrero de 2009.

El Acuerdo tiene como fin la coordinación entre las instituciones implicadas en la atención a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales, de modo que se les garantice una protección integral sanitaria, policial, judicial y social. Para ello, se establecen las pautas y criterios de actuación que han de seguir las y los profesionales en estos casos, tanto por lo que respecta a la labor de cada cual en su ámbito, como en lo que se refiere a las relaciones entre las diferentes instituciones.

En la Comisión de Seguimiento están representados, además de la dirección de Emakunde, el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía Superior del País Vasco, los departamentos de Salud, Seguridad, Administración Pública y Justicia, Empleo y Políticas Sociales, y Educación del Gobierno Vasco, las tres diputaciones de la CAE, Eudel, Ararteko, el Consejo Vasco de la Abogacía y el Consejo Médico Vasco. Desde 2010, cuando se constituyó la Comisión correspondiente a la IX legislatura y hasta 2015 la Comisión de Seguimiento ha celebrado un total de 9 sesiones.

La Comisión cuenta con un Grupo Técnico de apoyo permanente –GTI– a través del cual han ido abordado una serie de cuestiones, entre las que destacan los trabajos realizados para avanzar en la mejora de la respuesta institucional y coordinada para la protección efectiva de los derechos de las hijas e hijos víctimas de violencia contra las mujeres y en la adecuación de la intervención con las mujeres con diversidad funcional que sufren violencia. En cuanto a la formación, se ha consensuado una propuesta de formación on-line dirigida a todos los colectivos profesionales implicados en la respuesta a mujeres víctimas de violencia, que ha derivado en la articulación del Programa Jabetuz.

La Comisión cuenta también con otros grupos de trabajo, de carácter temporal, que abordan diferentes temáticas según necesidades detectadas. Actualmente son dos los grupos en funcionamiento:

- Grupo sobre recursos de acogida –GTRA–: Creado en 2011, este grupo técnico ha trabajado en la elaboración de un mapa de los recursos de acogida existentes en Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, así como en torno a las derivaciones de mujeres víctimas a recursos de acogida de otra Institución. Con la entrada en vigor del Decreto 185/2015, de 6 de octubre, de cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, el trabajo se ha orientado al análisis de la situación actual de los recursos<sup>7</sup> y la identificación de las necesidades de las mujeres víctimas.
- Grupo de Sistema de Información –GSI–: Este grupo técnico de trabajo, como ya se ha indicado anteriormente, fue creado en 2013, y asume y da continuidad a las funciones del Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres. Sus objetivos son:
  - Analizar y difundir la características, causas y consecuencias de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres en la CAE.
  - Realizar diagnósticos que permitan identificar la situación de la violencia contra las mujeres en la CAE.
  - Evaluar la eficacia de los recursos y servicios de atención a mujeres víctimas de la violencia. Con este fin se ha desarrollado un sistema de recogida de información homogéneo en materia de violencia contra las mujeres para todas las instituciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco que permitirá una mayor sistematización y frecuencia de la evaluación de la eficacia y alcance de los recursos y programas existentes en la CAE, cuya ejecución corresponde a Emakunde en virtud del artículo 51.2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Asimismo, Emakunde coordina las actuaciones referentes al proceso de homogeneización de los protocolos de actuación en materia de violencia contra las mujeres, cuya realización impulsa a través de las subvenciones a municipios, cuadrillas y mancomunidades, promoviendo con ello también el cumplimiento de lo previsto en este artículo.

Según se desprende de los datos de la evaluación del V Plan para la igualdad de mujeres y hombres, entre los años 2010 a 2013, 50 municipios y una mancomunidad que gestiona otros 7 municipios han informado tener un protocolo de actuación en materia de violencia de género: Abadiño, Abanto y Ciérvana-Abanto Zierbena, Alegría-Dulantzi, Amorebieta-Etxano, Amurrio, Arama, Aretxabaleta, Arrigorriaga, Azpeitia, Balmaseda, Beasain, Bergara, Bermeo, Berriz, Bilbao, Galdakao, Deba, Donostia-San Sebastián, Eibar, Elgoibar, Erandio, Ermua, Gernika-Lumo, Getxo, Hondarribia, Igorre, Irun, Itsasondo, Leioa, Lekeitio, Lezo, Llodio, Mungia, Muskiz, Nabarniz, Olaberria, Oñati, Orduña, Ortuella, Santurtzi, Sorluze-Placencia de las Armas, Sukarrieta, Usurbil, Vitoria-Gasteiz, Zaldibar, Zalla, Zarautz, Zestoa, Zigoitia, Zumaia y Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta.

Además de las administraciones locales, los departamentos de Salud y Seguridad del Gobierno Vasco, IVAP, Lanbide y Osalan, las diputaciones forales de Álava y Bizkaia (y la de Gipuzkoa, según informó en 2014), así como Eudel también afirman contar con protocolos de intervención en casos de violencia contra las mujeres.

---

7 En la Disposición Adicional Primera se señala que "El Decreto 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico será aplicable a los pisos de acogida regulados en la ficha 1.9.1 cuando se destinen a la atención de mujeres víctimas de violencia y a los centros regulados en la ficha 2.4.6 del anexo I."



Berdinsarea también cuenta con una Comisión en materia de violencia contra las mujeres. Se trata de un espacio que permite compartir experiencias, detectar necesidades y emprender acciones conjuntas a nivel municipal para la elaboración de políticas de intervención contra la violencia machista hacia las mujeres tanto en la prevención como en la atención.

Por último, hay que mencionar que La Mutilación Genital Femenina, como forma de violencia contra las mujeres, también ha sido abordada desde Emakunde que, tras la realización de un diagnóstico de situación y actuaciones de formación, ha promovido la elaboración de varias guías de actuación de forma coordinada con las instituciones competentes. De este modo, se ha elaborado una guía de actuaciones para la prevención y detección de la Mutilación Genital Femenina en el Sistema Sanitario de Euskadi, conjuntamente con el Departamento de Salud y se ha iniciado la elaboración de otras dos guías en el ámbito de la educación y los servicios sociales.

## **CAPITULO VIII, DEFENSORÍA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

### **5.2.7**

Los artículos 63-75, contenidos anteriormente en el IV Título se refieren a la creación y regulación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un órgano de carácter independiente que tenía por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato en 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.

Tras la dimisión de la Defensoría en 2009, se produjo un lapso de tiempo en que las funciones fueron asumidas por Emakunde, tras el cual, como se informa en la evaluación anterior, se produjo una presentación, por parte de la directora de Emakunde, en la sesión ordinaria del Consejo de Dirección, de 22 de diciembre de 2010, de una propuesta de Anteproyecto de Ley para la modificación del Título IV de la Ley 4/2005, propuesta que fue aprobada.

Esta modificación se ha llevado a cabo mediante la Ley 3/2012, de 16 de Febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que crea un Capítulo VIII en el Título III y suprime el Título IV de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, además de modificar el articulado de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Por tanto, el Decreto implica la supresión de la Defensoría y la creación de un Área específica en el seno de Emakunde. El hecho de integrar este servicio, obviamente, exige algunos cambios en la letra de la ley, así como suprimir menciones a funciones de la antigua Defensoría que ahora corresponden a Emakunde.

En concreto, además de los establecidos en el articulado 63 a 75, la Ley 3/2012 propone en su artículo 3 la modificación de los apartados 2 y 3 del artículo 77 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 77, que quedan redactados de la siguiente forma:

*"2. Se considera infracción leve dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*

*3. Se considera infracción grave: a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en materia de discriminación. b) Contravenir las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 26.1, 26.2, 30.1 y 40.1 de la presente ley. c) Reincidir en la comisión de al menos dos infracciones leves".*

La Ley 3/2012 realiza también un pequeño ajuste de las funciones derivado de la nueva adscripción orgánica, de forma que actualmente le corresponden las siguientes:

- a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.
- b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.
- c) Prestar asesoramiento a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.
- d) Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista.
- e) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en la ley.
- f) Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Los datos remitidos desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, muestran que entre 2010 y 2014 se han tramitado 445 expedientes. Esto implica una media de 89 expedientes anuales, cifra próxima a la registrada en la evaluación anterior -81 expedientes anuales de media-, lo que evidencia una consolidación del servicio.

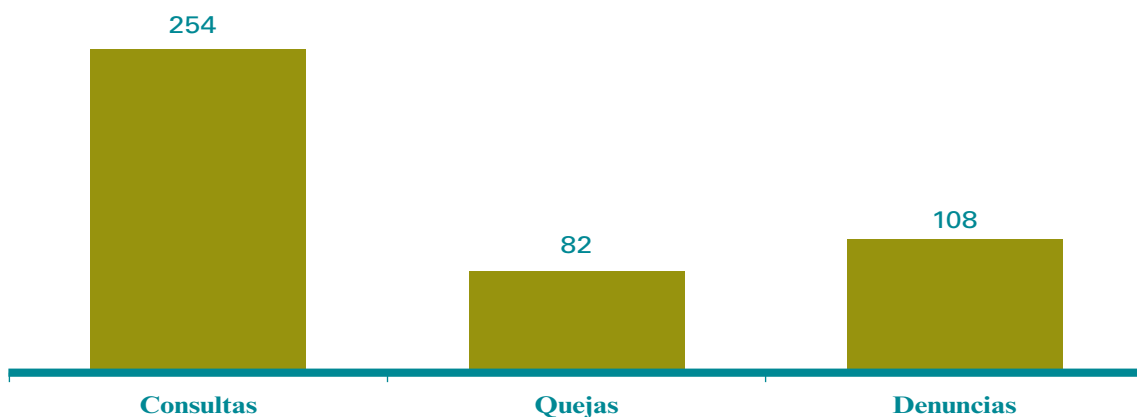
Al contrario que en el cuatrienio 2006-2009, en el que hubo una evolución ascendente clara, en este caso se observó un descenso de expedientes tramitados entre 2010 y 2012, durante la IX Legislatura, que se corrigió en la X Legislatura, coincidiendo con la puesta en marcha del Área de defensa de los derechos de igualdad de la ciudadanía, hasta alcanzar en 2014 la tramitación máxima del periodo.

**GRÁFICO 5.8.** Expedientes tramitados por año. 2010-2014



De estos 445 expedientes, la mayoría, 57%, fueron consultas y 19% quejas, al igual que en el periodo 2006-2009, mientras que el 24% restante han sido denuncias, y no se han registrado casos sin tipificar.

**GRÁFICO 5.9.** Tipos de expedientes tramitados por la Defensoría entre 2010 y 2014

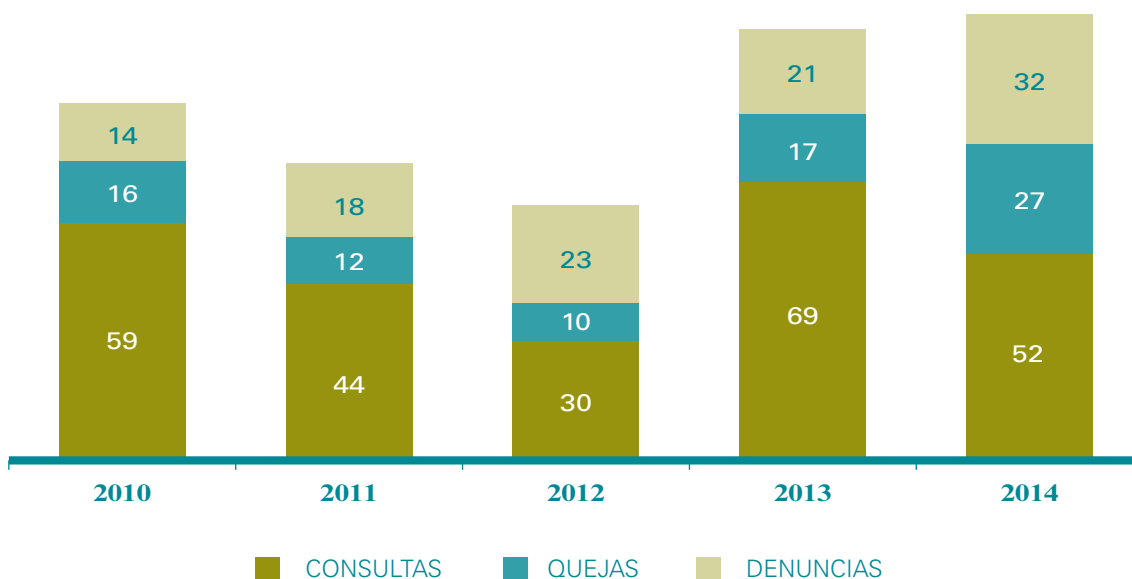


**TABLA 5.12.** Expedientes tramitados por la Defensoría por tipo. Diferencias entre primer periodo 2006-2009 y segundo periodo de evaluación 2010-2015

	CONSULTAS		QUEJAS		DENUNCIAS		SINTIPIFICAR	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
2010-2015	254	57,08	82	18,43	108	24,27		
2006-2009	173	56,5	59	19,28	54	17,65	20	6,53

La distribución de los distintos tipos de expedientes ha sido proporcional en todos los años, salvo un ligero aumento en 2014 del porcentaje de denuncias y quejas sobre la de consultas. Si se confirma, esta tendencia evidenciaría una mayor asertividad en los requerimientos de la ciudadanía hacia el Área, muy positiva en tanto que supone una implicación más resolutiva en la defensa de los derechos de igualdad de mujeres y hombres.

**GRÁFICO 5.10.** Evolución de consultas, quejas y denuncias por año



En cualquier caso, en 2014 siguen siendo las consultas los tipos de expedientes más frecuentes. Se ha considerado pertinente recoger aquí, por tanto, la distribución de sus contenidos, según se contempla en la Memoria del Servicio de atención a la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado:

- Más de un tercio de las solicitudes recibidas (38%) hacen referencia al **ámbito laboral**, y concretamente al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a tratos discriminatorios por razón de maternidad y paternidad.
- Se ha observado un aumento de las reclamaciones en el ámbito de los medios de comunicación y de la publicidad, que alcanza al 31 % de las consultas. Se atribuye principalmente a la creación y puesta en marcha de la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación/Begira, regulada por el Decreto 360/2013, así como de las actividades de comunicación a la ciudadanía llevadas a cabo por Emakunde.
- En el **ámbito asociativo** (4%), el motivo de las solicitudes se refiere a presuntas prácticas que tienden a limitar el acceso de las mujeres a las sociedades recreativo-culturales y a los contenidos incorporados en su normativa interna.
- En el **ámbito de deporte** (5,5%) las quejas están, mayoritariamente, relacionadas con el trato que reciben las mujeres deportistas.
- Finalmente, se han agrupado en "otros asuntos" (21,5%), aquellas solicitudes que no son propias de la competencia de Emakunde, como pueden ser asuntos referentes a divorcios, pensiones de viudedad, etc.

Por lo que respecta a las quejas y las denuncias, se observa una distribución similar: el ámbito que con mayor frecuencia se ha visto afectado es el de los medios de comunicación y la publicidad, seguido del ámbito laboral en el que la conciliación concentra las dos terceras partes de las quejas y denuncias de este tipo.

## RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS DISPOSICIONES FINALES CUARTA Y QUINTA

# 5.3

### PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA LISTA DE CANDIDATURAS

## 5.3.1

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, 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:

*“ 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”.*

En esta misma línea la Disposición Final Quinta modifica la Ley 1/1987, de 27 de marzo, de Elecciones para las Juntas Generales de los territorios históricos de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.:

*“ El artículo 6 bis de la Ley 1/1987, de Elecciones para las Juntas Generales de los tres territorios históricos, queda redactado de la forma siguiente:*

*1. 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 de zona competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes”.*

La información sobre el cumplimiento de este mandato ha sido elaborada a partir de los datos obtenidos en el estudio “Elecciones al Parlamento Vasco: mujeres y hombres en las candidaturas” (Emakunde, 2012) y “El Análisis de las candidaturas para las elecciones forales y municipales de 2015 desde la perspectiva de género” (Emakunde, 2015), -ambos solicitados por Emakunde al Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la UPV/EHU-, así como a partir de los datos recogidos en el Informe “Cifras. Mujeres y hombres en Euskadi” (Emakunde, 2015).

### PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA LISTA DE CANDIDATURAS AL PARLAMENTO VASCO

Desde las primeras elecciones en 1980 hasta la actualidad la presencia de las mujeres como candidatas a Lehendakari ha sido anecdótica.

**TABLA 5.13. Número de mujeres en las candidaturas por Territorio Histórico**

	2005	2009	2012
Álava	2	0	2
Bizkaia	1	2	2
Gipuzkoa	3	3	2
<b>TOTAL CAE</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Las elecciones al Parlamento Vasco de 2005 suponen un hito en la historia de la cámara, no sólo porque por primera vez la presencia de mujeres es superior a la de los hombres, sino porque tres de las seis candidaturas que obtienen representación llevan presente a una mujer como candidata a Lehendakari. Sin embargo, esta situación excepcional no se repite en las siguientes convocatorias. En 2009 únicamente Aintzane Ezenarro es candidata a Lehendakari y en 2012 son Laura Mintegi de EH-Bildu y Raquel Modular de Ezker Batua. Tras los resultados de la coalición de EH-Bildu en las elecciones municipales y de Amaiur en las generales puede señalarse que es la primera vez que una mujer lidera una coalición electoral con perspectivas de obtener una amplia representación en el Parlamento Vasco.

Tal y como se recoge en la introducción, los partidos políticos tienen que elaborar las listas teniendo en cuenta una proporción de al menos el 50% en tramos de seis. A pesar de la menor presencia de las mujeres en la cabeza de listas de las candidaturas, los datos de la tabla muestran que el cumplimiento de esta medida en Euskadi fue más allá de la cuota de mínimos, ya que en todas las candidaturas hubo presencia de mujeres en los tres primeros puestos y en dos candidaturas se produjo el máximo de representación de mujeres, -es decir, no hubo ningún hombre en las tres primeras posiciones-, este fue el caso de Ezker Batua y el de EH-Bildu en Bizkaia.

**TABLA 5.14. Número de mujeres en las tres primeras posiciones de las candidaturas de partidos políticos con representación en el Parlamento Vasco según Territorio Histórico. 2012**

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL POSIBLES
PNV	1	1	2	4/9
EH-Bildu	2	3	1	6/9
PSE	1	1	1	3/9
PP	1	1	2	4/9
Ezker Batua	1	3	2	6/9
Ezker Anitza	2	1	1	4/9
UPyD	2	1	2	5/9

## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA LISTA DE CANDIDATURAS A LAS JUNTAS GENERALES

La Ley para la 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.

Para las elecciones a Juntas Generales de 2015 se presentaron un total de 96 candidaturas en todas las circunscripciones y en todos los Territorios Históricos, de las cuales el 33,4% están encabezadas por mujeres.

**TABLA 5.15.** Listas de candidaturas para las elecciones forales 2015 según las mujeres que las encabezan en la CAE

	2003	2007	2015
ÁLAVA	25,5	45,1	30,8
BIZKAIA	41,2	37,1	38,1
GIPUZKOA	25,5	41,2	32,1

Bizkaia fue el Territorio Histórico con mayor proporción de mujeres encabezando listas, con el 38,1% de las 42 presentadas. En Gipuzkoa supusieron el 32,1%, mientras que Álava fue el territorio con menor proporción de mujeres que encabezaron listas electorales en las elecciones a Juntas Generales, con el 30,8% de las 26 listas de candidaturas presentadas. Tanto en Álava como en Gipuzkoa se observa un importante descenso en el porcentaje de mujeres en las candidaturas presentadas, situándonos cerca de los niveles previos a la aprobación de la Ley.

De entre los partidos que presentaron candidatura en todas las circunscripciones, 11 en total, EH-Bildu y Podemos fueron las fuerzas en las que mayor número de listas encabezadas por mujeres tuvieron, en concreto, 6 de las 11 listas, suponiendo un 54,5%. El PP se situó entre los partidos políticos con menor número de listas encabezadas por mujeres, ya que únicamente una de ellas fue encabezada por una mujer, seguido por el PNV con 3 listas y el PSE-EE con 4 de las 11 listas.

Si analizamos las tres primeras posiciones de los tramos de 6, encontramos que en el 9,5% de las listas electorales que se presentaron a las elecciones a Juntas Generales en el 2015 no hay ninguna mujer. Esto sucede únicamente en 1 de las 96 candidaturas en el caso de los hombres. Por lo tanto, sí se observa un cumplimiento de lo establecido por la Ley, pero se trata de un cumplimiento de mínimos.

**TABLA 5.16.** Listas de candidaturas para las elecciones forales 2015 según el número de mujeres en los tres primeros puestos

	ABSOLUTO	PORCENTAJE
0	9	9,5
1	54	56,8
2	32	32,6
3	1	1,1
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

**PRESENCIA DE MUJERES  
Y HOMBRES EN EL  
PARLAMENTO VASCO  
Y LAS JUNTAS GENERALES**

**5.3.2**

**PRESENCIA DE MUJERES Y  
HOMBRES EN EL  
PARLAMENTO VASCO**

En octubre de 2012 quedó constituida la X Legislatura, formada por 37 parlamentarias y 38 parlamentarios. Como se puede comprobar, la presencia de las mujeres ha ido ganando peso en el Parlamento Vasco desde las primeras elecciones de 1980, especialmente, a partir de la aprobación de la Ley en la VIII Legislatura, año en que se consigue, por primera vez una representación femenina mayoritaria en la cámara vasca. Desde entonces no se ha vuelto a producir esa mayoría pero sí se ha mantenido una participación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en la IX como en la X Legislatura, tal y como demuestran los datos extraídos de "Mujeres en cifras", y en esta última se ha observado un ligero incremento que sitúa su representación muy cerca del 50%.

**TABLA 5.17.** Porcentaje de parlamentarias y parlamentarios por Legislatura

LEGISLATURA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
AÑO	1980	1984	1986	1990	1994	1998	2001	2005	2009	2012
Mujeres	6,7	10,7	13,3	20	24	19,3	37,3	53,3	46,7	49,3
Hombres	93,3	89,3	86,7	80	76	70,7	62,7	46,7	53,3	50,7

El análisis específico de la composición de los grupos parlamentarios muestra una representación de mujeres bastante equilibrada (40-52%). EAJ/PNV es el único grupo parlamentario en el que el porcentaje de parlamentarias es superior al de parlamentarios. En el caso del grupo socialista, existe una misma representación de mujeres y hombres. El resto de partidos políticos con representación en el Parlamento tienen una representación inferior de mujeres.



**TABLA 5.18.** Número de escaños electos al Parlamento Vasco por sexo. 2012

	ABS.	MUJERES		HOMBRES	
		ABS.	%H	ABS.	%H
TOTAL	75	36	48	39	52
EAJ/PNV	27	14	51,9	13	48,1
EH-BILDU	21	10	47,6	11	52,4
PSE-EE/PSOE	16	8	50	8	50
PP	10	4	40	6	60
UPD	1	-	0	1	100

### PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS JUNTAS GENERALES

Tras las últimas elecciones en mayo de 2015, y en lo que respecta a la composición de las Juntas Generales, dos de los tres Territorios Históricos, Bizkaia y Gipuzkoa, tienen Juntas presididas por mujeres. En vicepresidencias y secretarías, se observa una distribución paritaria de los cargos, pero en el caso de las portavocías, las mujeres solo representan entre el 20 y el 30%.

**TABLA 5.19.** Composición de las Juntas Generales. 2015

	ÁLAVA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
Presidencia	1	0	1	1	1	0	1	1	0
Vicepresidencia	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Secretaría	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Portavoz	6	2	4	5	1	4	5	1	4



# 6

## **RESUMEN Y CONCLUSIONES**



El objetivo de esta última parte del informe es evidenciar los avances experimentados en relación a la aplicación y desarrollo de la Ley para la Igualdad, así como los aspectos de la misma que todavía están pendientes de desarrollar o aplicar.

La estructura utilizada para su presentación es, básicamente, la misma que la utilizada en la exposición de los resultados:

- Organismos de Igualdad.
- Órganos de coordinación.
- Planificación.
- Estadísticas y estudios.
- Capacitación del personal de la administración: planes de formación, capacitación del personal técnico y temarios.
- 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 equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público y cláusula de desempate.
- Medidas para potenciar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados creados para la concesión de premios.
- Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención.
- Participación sociopolítica (presencia equilibrada de mujeres y hombres).
- Cauce de libre adhesión.
- Educación.
- Trabajo (entidades colaboradoras y consultoras homologadas; planes o programas para la igualdad en las empresas; acoso sexual).
- Otros derechos sociales básicos.
- Defensa del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- 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 LASTRES  
ADMINISTRACIONES  
VASCAS: GENERAL,  
FORAL Y LOCAL**

# 6.1

A nivel de Administración General, todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con una unidad de igualdad y una técnica de igualdad. La mayoría de estas unidades se han creado en 2009. Todas ellas han informado de la disponibilidad de un presupuesto destinado a cubrir los costes del personal de sus unidades de igualdad y asimismo, se ha conseguido en casi la mitad de los departamentos la asignación de un presupuesto específico para el impulso y desarrollo de políticas de igualdad y género. Se han creado unidades de igualdad en varios organismos autónomos, de modo que actualmente disponen de ella Osakidetza, Osalan, Elankidetza-Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo y Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, mientras que Eustat e EITB han iniciado los trámites para su constitución. Queda pendiente el cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 del Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, en relación con la creación de unidades administrativas para la igualdad en cuatro organismos autónomos y entes públicos: IVAP, HABE, Academia de Policía del País Vasco y ETS-Red Ferroviaria Vasca.

En la Administración Foral las tres diputaciones forales cuentan con una unidad administrativa de igualdad y personal técnico específico. Dos de ellas han aumentado en este periodo el número de personas asignadas a estas unidades. Asimismo, todas las diputaciones cuentan con presupuesto asignado a estructura, y la única diputación de que se disponen datos de comparación, observa un incremento presupuestario.

En la Administración Local, en 2010 había 49 ayuntamientos y 5 mancomunidades con unidades de igualdad, mientras en 2014 se registraron 50 ayuntamientos y 8 mancomunidades, cuatro unidades (7%) más. En términos de municipios con unidad, se ha pasado de 72 a 109 municipios, lo que supone un crecimiento del 51%. La gran mayoría de las unidades, el 82%, afirman tener dedicación exclusiva en 2014, un incremento del 27%.

En relación al personal técnico con que cuentan las unidades de igualdad, en estas unidades trabajan 96 personas, lo que supone un descenso de algo más del 5% con respecto al conjunto de personal dedicado al impulso de las políticas de igualdad en 2010.

Por lo que respecta a las condiciones de contratación, el porcentaje de temporalidad ha seguido aumentando, un 5% en su conjunto, equiparándose a cifras de 2005.

En relación a los niveles de la administración, han descendido agentes situadas en los niveles inferiores de la escala, C y D, pero también en proporción equivalente el personal situado en el nivel A. Por lo que respecta al tipo de jornada laboral, la parcialidad también crece en trece puntos porcentuales.

En resumen, se mantiene el número de unidades detectadas y aumenta la cantidad de ayuntamientos que disponen de personal con funciones en políticas de igualdad, aunque, paralelamente se observa un empeoramiento de sus condiciones laborales.

En relación al presupuesto destinado por la Administración Local a las unidades de igualdad, se ha detectado un ayuntamiento más que en la evaluación anterior en el tramo de dedicación de más de 300.000 euros, y se mantiene el número de ayuntamientos con una dedicación superior a 50.000 euros.

Ningún ayuntamiento ha informado no tener presupuesto, si bien el 60% de los ayuntamientos no ha aportado información presupuestaria; una falta de respuesta que duplica la de la evaluación anterior.

## ÓRGANOS DE COORDINACIÓN

# 6.2

En la X Legislatura se ha vuelto a modificar el Decreto que regula la Comisión Interinstitucional, para adecuar su composición como consecuencia de la redistribución de competencias en materia de violencia, incorporando al departamento competente en materia de educación. Pero el principal avance ha sido la puesta en marcha en 2011 de 3 Grupos Técnicos de Trabajo:

- Criterios e instrumentos para la aplicación de medidas de igualdad en convenios, subvenciones y contratos del sector público.
- Criterios para la elaboración y aplicación de las evaluaciones de impacto en función del género.
- Medidas para un trabajo conjunto en pro de la igualdad en el ámbito educativo.

Además, se observa una fuerte consolidación de la Red de Municipios para la igualdad, Berdinsarea, que actualmente está conformada por 60 municipios, un 22% más que en 2010. Igualmente, su presupuesto se ha visto casi duplicado en este periodo. De forma complementaria, en 2010 se creó el programa Berdinbidean, con el fin de poner a disposición de los municipios pequeños de los tres territorios históricos servicios de dinamización y asesoramiento para el desarrollo de políticas de igualdad.

En los tres territorios históricos existen además otros mecanismos de coordinación como DenBBora Sarea, en Bizkaia y la Red de Técnicas de Gipuzkoa.

En total se han producido, según datos de 2014, 99 intervenciones en procesos de participación interinstitucional, procedentes de Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos, mancomunidades y consorcios y organismos autónomos y entes públicos.

Se observa un fuerte refuerzo de instrumentos y procesos, lo cual es fundamental para una política de igualdad coherente y eficiente. En este contexto de crecimiento, parece fundamental plantear una visión estratégica global para vigilar “la coordinación entre estructuras de coordinación”, tanto a nivel de contenidos como de procesos y tiempos de trabajo, para prevenir una eventual saturación de las personas asistentes y facilitar la eficacia de las convocatorias.

Por lo que respecta a la coordinación interdepartamental, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres no ha sufrido modificaciones desde la última evaluación. Además, dentro de cada uno de los departamentos, existe un Grupo Técnico Departamental (GTD), vigente en 2014. Presidencia señala encontrarse en fase de constitución/renovación. Además, 5 departamentos, incluida Presidencia, participan en estructuras de coordinación en materias vinculadas con la igualdad.

En cuanto a las administraciones forales y locales, en 2010 este tipo de estructura estaba presente en las tres diputaciones forales y en 2015 se mantienen. A nivel local se confirma

la tendencia ascendente, ya que de las 58 unidades de igualdad detectadas 21 tienen estructura interdepartamental, un crecimiento de un 9% con respecto a la medición anterior.

Por tanto, la información cuantitativa recabada evidencia que también a nivel interdepartamental se han incrementado, reforzado o consolidado las estructuras de coordinación en los tres niveles de la administración. En tanto que instrumento imprescindible para la transversalización de la igualdad, es un dato positivo.

## PLANIFICACIÓN

# 6.3

El plan vigente en 2015 en la CAE es el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de diciembre de 2013. Además, a nivel de la Administración General, los datos recabados indican que todos los departamentos de Gobierno, anualmente, han ido elaborando documentos programáticos.

En el caso de la Administración Foral, las tres cuentan con un Plan para la Igualdad. En 2014 el presupuesto destinado a actuaciones de las tres diputaciones era de 6.221.690 €, es decir, casi tres veces mayor que las cifras aportadas en la evaluación de 2010. El presupuesto para planes y programas fue de 1.014.210 €.

Por lo que respecta a la Administración Local, en el momento evaluado, 118 ayuntamientos disponían de plan de igualdad vigente, 8 puntos más que en las pasadas evaluaciones, y sitúa a la CAE cerca de llegar a tener plan de igualdad en la mitad de municipios. Sin embargo, el porcentaje de población que cuenta con un plan de acción vigente desciende en cinco puntos porcentuales, al 82,8%, debido a que varios municipios de más de cinco mil habitantes que disponen de agente de igualdad y que hace cinco años disponían de plan, actualmente no tienen uno vigente. Por tanto, pese al dato positivo que implica el incremento del número de ayuntamientos que cumplen el artículo 15 de la Ley y los que están en proceso de hacerlo, sería conveniente profundizar en los obstáculos para mantener la continuidad de la planificación en ayuntamientos con trayectoria en igualdad.

## ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

# 6.4

En el ámbito de la incorporación de la perspectiva de género, el Eustat ha mantenido el significativo avance detectado en 2010 y ha continuado haciendo mejoras en el establecimiento de nuevos indicadores en las operaciones estadísticas. Los nuevos indicadores se han introducido a partir de nuevas operaciones estadísticas (Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Índice de Igualdad de Género, Encuesta sobre el Bienestar Personal...), y también tabulando específicamente la variable sexo. Para la detección de la discriminación múltiple, se ha recogido información estadística sobre el conjunto del PIB de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluyendo actualmente la economía sumergida –gran parte de la cual está basada en el trabajo de las mujeres-. También se ha trabajado en la difusión de información, destacando dos informes ‘Dos décadas de cambio social en la CAE a través del uso del tiempo 1993-2013’ y el capítulo sobre desigualdad de género incluido en el Informe Socioeconómico 2012.



En los ámbitos foral y local, las medidas que se cumplen con más asiduidad son la introducción de la variable sexo y la explotación de datos desagregada por sexos. Por el contrario, el cruce de la variable sexo con otras para detectar situaciones de discriminación múltiple es en mayor medida puntual, y la definición de indicadores de género y la identificación y análisis de las brechas de género son las medidas que realizan con menor frecuencia y con menor grado de sistematicidad.

La introducción y explotación de la variable sexo de forma sistemática es un avance importante porque da la posibilidad de identificar, difundir y analizar diacrónicamente las brechas de género. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los indicadores tienen sus propios sesgos. Por tanto es fundamental revisar los indicadores para ampliar el marco de conocimiento de las causas y efectos de la desigualdad. Las operaciones que el Eustat está haciendo se han definido como una buena práctica destacable, que es necesario trasladar al ámbito foral y local.

## CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

# 6.5

En lo relativo a la capacitación de la Administración en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (artículo 17) se han contemplado en esta evaluación tres aspectos:

- Los planes de formación.
- La formación que en este ámbito ofrece la Administración a su personal.
- La inclusión de la igualdad en los temarios de los procesos de acceso al empleo público.

Además se han analizado 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 de conocimientos en dicha materia, si bien en este punto sólo se ha detectado un caso que cumple con lo establecido en el mandato legal.

Con respecto a la primera cuestión, se observan varios elementos positivos: Se dispone de un Plan de Formación en igualdad a nivel de la CAE vigente hasta 2018, y por primera vez otras instituciones forales y locales afirman tener planes de formación propios, que constituyen una buena práctica en la medida en que implican una consideración global y progresiva de las necesidades formativas. Sigue pendiente el reto de abordar una evaluación continua en cuanto a participación del personal de la Administración General y en cuanto al impacto que ésta tiene en el impulso de políticas específicas y transversales de igualdad, con el fin de conocer su grado de eficacia y eficiencia.

Por lo que respecta al alcance de la formación en el periodo, los datos disponibles se refieren al número de personas formadas, e informan de una media anual de 2.104 personas, una cifra un 16% inferior a las 2.508 personas que se formaron entre 2006 y 2009. En este contexto, se rescata nuevamente la propuesta realizada en 2010 de coordinar y dinamizar, a través de la Comisión Interinstitucional, un plan formativo consensuado para el personal técnico de las tres administraciones, además de un plan de sensibilización para su personal político.

En el tercer aspecto analizado, los temarios de los procesos selectivos, se ha detectado una reducción del 16% de los que incluyen en sus temarios contenidos relativos a la igualdad, que actualmente son algo más de uno de cada cuatro. Los temas principales que se requieren son tres:

- Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Principios generales de la Ley 4/2005.
- Violencia de género. Protocolo de actuación ante los malos tratos.

## **EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO**

# 6.6

El Consejo de Gobierno aprobó el 21 de agosto de 2012 unas nuevas “Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”, que surgen tras un proceso de reflexión para dotar de mayor participación, transparencia y agilidad al procedimiento. Estas nuevas directrices dotan de una mayor concreción a las normas y actos administrativos que quedan exentas de la realización del Informe de impacto en función del género y permiten simplificar la estructura y contenido del Informe.

Los datos evidencian una tendencia común a todas las legislaturas, que es el repunte en el número total de expedientes informados coincidiendo con el final de las mismas, momento en que se culmina toda actividad de elaboración normativa prevista en el periodo. La tendencia de la legislatura vigente es algo inferior al de legislaturas anteriores en cuanto a expedientes tramitados. En cambio, en los dos años de la X Legislatura evaluados, hay un mayor porcentaje acumulado de documentos que agregaron cambios propuestos: si entre 2010 y 2012 la media de documentos con incorporaciones fue del 28%, entre 2013 y 2014 la proporción casi se duplica, hasta alcanzar el 50%.

Otro ámbito que ha observado una mejora muy significativa es el de la incorporación de la administración foral y local a la dinámica de elaboración de informes de impacto de género, un impulso que se ha producido especialmente desde la administración foral –en Bizkaia y en Gipuzkoa han aprobado normativas y directrices propias-. Como resultado, a partir del 2014 se cuadruplicaron el número de informes realizados y se triplicó el porcentaje de los que generaron la incorporación de medidas para la igualdad.

En resumen, a lo largo del quinquenio comprendido entre 2010 y 2014 se ha producido un claro avance en el desarrollo de las evaluaciones de impacto de género, tanto a nivel de la administración general, como a nivel de la administración foral y local, que se evidencia en el desarrollo de herramientas –materiales, guías y procesos de trabajo conjunto- y en los resultados, en términos de número de informes elaborados y de medidas generadas. Como retos a futuro cabe proponer la traslación de los avances de seguimiento de la administración general a la administración foral y avanzar en el impulso a nivel local, tal y como se ha comenzado a hacer en el seno de Berdinsarea.

## USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

# 6.7

Actualmente dos de cada tres disposiciones hacen un uso no sexista del lenguaje en los boletines oficiales, una situación similar a la de 2010 y a la de 2008, año de inflexión muy positiva y significativa en el cumplimiento de este mandato. Las administraciones general y foral son las que más atienden a este mandato de la Ley, cerca del 80%, y las que presentan una evolución más positiva (de cinco y trece puntos porcentuales respectivamente) mientras que las administraciones locales observan porcentajes más altos de uso sexista o incorrecto y los han incrementado en cinco puntos en el último quinquenio.

En cambio, por lo que respecta al uso no sexista del lenguaje en páginas web, los resultados obtenidos en 2015 son significativamente más positivos que los obtenidos en 2010, al observarse una mejora global de quince puntos porcentuales. También varían los niveles de Administración más proclives a hacer un uso correcto, que en este caso, son en primer lugar la administración local y en segundo la administración general con cerca del 90% de los textos haciendo un uso correcto, mientras que es la administración foral la que en este caso se sitúa en torno al 60%.

El principal espacio de mejora está en evitar lo que podríamos denominar uso difuso del lenguaje, que se produce cuando las disposiciones comienzan haciendo un uso no sexista del lenguaje, pero no mantiene esta práctica coherentemente a lo largo de toda la disposición. Suele ocurrir que haya una “relajación” en el uso no sexista y se acaben utilizando sustantivos genéricos o barras o un uso incorrecto. Esta práctica evidencia que aunque se ha mejorado en el conocimiento de las reglas del uso no sexista, no se ha interiorizado, lo que constituiría el próximo reto a abordar.

## SUBVENCIONES Y CONTRATACIONES

# 6.8

Los resultados obtenidos indican que el porcentaje de subvenciones que incluyen requisitos para promover la igualdad, se mantiene en niveles similares a los de 2010: casi la mitad de las convocatorias revisadas cumplen con este aspecto contemplado en el artículo 20.2 de la Ley.

Respecto al grado de exigencia de la integración de la perspectiva de género: en 2005 incluían requisitos tanto obligatorios como valorativos el 17,9% de las subvenciones revisadas, en 2008 este porcentaje se incrementó hasta el 34,7%, y en 2010 ha sido del 50,5%. En el 2015 el porcentaje se mantiene en el 52,7%, es decir, también en este aspecto se mantienen los logros que hasta ahora se habían observado.

Con respecto a los criterios concretos que se contemplan, sin embargo, cabe plantearse algunas mejoras. En la mayoría se hace una referencia general aludiendo a la Ley y a la necesidad de cumplirla, pero sin especificar cómo cada subvención debe y puede introducir la perspectiva de género, el impacto de género que se prevé, datos separados por sexo/género, cómo se va a realizar el seguimiento de los proyectos, etc. Por lo tanto, sin duda será de utilidad difundir los materiales y herramientas en los que se ha trabajado en los últimos cinco años, para promover su aplicación práctica y poder concretar o especificar en mayor medida los criterios de cumplimiento de este articulado.

La inclusión de la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres como criterio obligatorio o valorativo, es un elemento que sigue apareciendo de forma residual, sólo se produce en el 8% de los casos, si bien el ligero incremento producido entre los años 2008 y 2010 se mantiene en el año 2015.

Por lo que respecta a la inclusión del cumplimiento de la disposición adicional sexta, que impide a personas físicas o jurídicas sancionadas por incurrir en discriminación por razón de sexo, concurrir durante el período de sanción a convocatorias de subvenciones y ayudas reguladas en la Ley, se observa que algo menos de una de cada tres convocatorias de subvenciones revisadas en 2015 exigen su cumplimiento, lo cual supone una disminución de veintiocho puntos porcentuales con respecto a 2010 y una vuelta a la proporción del 2008.

En lo relativo a las contrataciones, los resultados obtenidos indican que se produce un importante incremento en el porcentaje que incluye criterios de igualdad, de veinte puntos porcentuales. Sin embargo en cuanto al grado de exigencia en 2010 se observó un ligero descenso que se acentúa en el 2015, con 13 puntos porcentuales menos: actualmente el 68% de las contrataciones con cláusulas de igualdad tienen requisitos obligatorios.

## **PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO**

# 6.9

En cuanto a la medida de desempate contemplada en la Ley, que está dirigida a potenciar la representación de mujeres en los cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en las que se encuentran infrarrepresentadas, mientras que en 2010 se produjo un ligero descenso con respecto al periodo anterior, en este último periodo, se vuelve a observar un aumento de casi diez puntos porcentuales, de forma que algo más de uno de cada cuatro procesos selectivos lo contemplan.

La administración general incluye la cláusula de desempate en los procesos selectivos de acceso al empleo público en la mitad de los casos analizados, dato muy positivo en tanto que en 2010 no ocurría en ningún caso, mientras que las administraciones locales lo hacen en el 40% y las administraciones forales sólo en el 9%.

En relación a los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público revisados en los que se ha garantizado que en sus tribunales de selección hubiera una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada, en 2015 se ha producido un ligero descenso de 6 puntos respecto al 2010.

## **TRIBUNALES Y JURADOS PARA LA CONCESIÓN DE PREMIOS**

# 6.10

La evolución en relación al cumplimiento de este mandato es muy positiva. En 2010, de los premios revisados, sólo una tercera parte contó con un tribunal paritario. En el año 2015 esta cifra se ha duplicado, y de los 20 premios revisados, más de la mitad han contado con un jurado con representación equilibrada.

**MEDIDAS PARA  
PROMOVER LA  
IGUALDAD EN  
DIFERENTES ÁREAS  
DE INTERVENCIÓN**

## 6.11

Del análisis de las actuaciones desarrolladas en el marco del V Plan de Igualdad cabe concluir que se ha mantenido un nivel de actuación semejante al del IV Plan, si bien se observa una modificación en las prioridades de actuación, tanto en lo que respecta a los ejes, con un aumento de las acciones relacionadas con Empoderamiento, como en lo que respecta a las temáticas con menor actuación relativa dedicada a Cultura, Deportes y Euskera y aumento significativo de actuaciones en el ámbito de Educación y Salud y Consumo. Por lo que respecta a la tipología de actuación, parece que puede observarse una disminución del porcentaje de actuaciones destinadas al binomio intervenciones económicas-creación y gestión de servicios, a pesar de la importancia otorgada a los recursos por parte de las agentes de igualdad.

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

## 6.12

En la administración general, a nivel de Consejo de Gobierno existe una distribución equilibrada de mujeres y hombres, pero a nivel de viceconsejerías, secretarías generales y direcciones que conforman los diferentes departamentos del Gobierno, sólo el 30% son mujeres. Se observa, por tanto, un ligero retroceso con respecto a los avances conseguidos entre 2008 y 2010.

Las entidades públicas vinculadas al Gobierno pero con una personalidad jurídica propia y autonomía de gestión, tienen una presencia de mujeres equilibrada, y se observa un claro avance con respecto a la situación en la evaluación anterior.

En el ámbito universitario, las tres universidades siguen estando dirigidas por hombres y las secretarías generales también están ocupadas por hombres en dos de los tres casos. En lo que respecta a los equipos directivos, sólo el Equipo de Gobierno de la UPV/EHU es paritario, con una presencia del 46% de mujeres, mientras los Consejos de Dirección de la Universidad de Deusto y la Universidad de Mondragón tienen una presencia femenina inferior al 30%.

En el ámbito foral, tras las elecciones del 2015 se observa un claro avance frente al 2007, ya que no sólo todas las ejecutivas son paritarias, sino que además las mujeres representan más del 50% de sus integrantes. En lo relativo a las direcciones, la situación es similar a

la de 2010 y todavía la presencia de mujeres está muy lejos de equiparse a la de los hombres: Gipuzkoa es el único territorio histórico con una composición equilibrada a ese nivel.

Por último, en la administración local, uno de cada cuatro de los consistorios de la CAE son presididos por alcaldesas, lo cual supone una mejora de cinco puntos con respecto a 2007 en porcentaje de ayuntamientos y del 7% en proporción de población. A pesar de eso, ninguna capital está gobernada por una mujer y tan solo hay dos alcaldesas entre las 10 localidades más pobladas.

Entre los sindicatos mayoritarios de Euskadi, en general la evolución ha sido positiva: todos los sindicatos salvo UGT han aumentado la presencia de mujeres en sus Comités. A pesar de ello, sólo dos LAB y CC.OO. tienen una presencia paritaria.

Esta evolución positiva no se traslada a las patronales empresariales vascas, que siguen claramente masculinizadas. Sus presidencias están ocupadas por hombres y sus respectivas juntas directivas sólo cuentan, en el mejor de los casos, con un 13% de mujeres. Lo mismo ocurre en las Cámaras de Comercio, cuyos cargos de mayor rango (presidencia, dirección general y secretaría general) están ocupados por hombres, y con las entidades financieras con sede en Euskadi analizadas (BBVA, Laboral Kutxa, Fiare y Kutxabank). Las cuatro están presididas por un hombre y en sus órganos de decisión más importantes hay una media de presencia de mujeres de un 22,6%. En la mayoría de los casos se observa un estancamiento o retroceso, salvo en el caso del BBVA que ha incluido una mujer cuando en 2010 no tenía ninguna.

La participación de las mujeres en los ámbitos de decisión de las empresas de la CAE que cotizan en el IBEX 35, es similar. Las tres entidades están presididas por hombres y en el consejo de administración y/o dirección general, el peso porcentual de las mujeres -20% de media- sigue lejos de los niveles establecidos por la Ley. A pesar de ello, hay que destacar que la evolución con respecto a 2010 es positiva, en la medida en que todas ellas han experimentado incrementos de presencia de mujeres.

Pese a algunos pequeños avances, los datos que acabamos de mostrar indican que su velocidad y magnitud son insuficientes, y que todavía deben Intensificarse significativamente los esfuerzos para alcanzar un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de este tipo de organizaciones.

**ENTIDAD QUE OFREZCA  
UN CAUCE DE LIBRE  
ADHESIÓN PARA LA  
PARTICIPACIÓN EFECTIVA  
DE LAS MUJERES Y  
DEL MOVIMIENTO  
ASOCIATIVO**

# 6.13

En relación al cumplimiento del artículo 24.5, se ha incluido la respuesta parlamentaria contestada el 27 de Mayo de 2014, que informa de lo siguiente:

*Tras la aprobación en 2005 de la Ley para la Igualdad, Emakunde propició un proceso participativo con las representantes de las asociaciones de mujeres de la Comisión Consultiva y el resto de asociaciones de mujeres y/o feministas de la Comunidad Autónoma, al objeto de que analizaran, debatieran y, en su caso, realizaran aportaciones para la elaboración de un Anteproyecto de Ley de creación del Consejo Vasco de Mujeres para la Igualdad, que finalmente no se materializó.*

*Somos conscientes de que este planteamiento, es decir, la creación de un Consejo dotado de personalidad jurídica propia y de plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, que amplíe de forma notable las posibilidades directas de intervención del movimiento organizado de mujeres en el diseño de las políticas públicas, supone un salto cualitativo por lo que respecta a la participación de las asociaciones de mujeres en las actividad pública. Por ello, Emakunde ha seguido trabajando en todo momento para apoyar y sostener el empoderamiento de las mujeres y del movimiento asociativo.*

**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**

## 6.14

En relación a este punto, tras la aprobación del Decreto 360/2013, de 11 de junio, se crea y regula la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación / BEGIRA, y ese mismo año se constituye y pone en marcha la Comisión. En virtud de este decreto, Begira abarca actualmente también los medios de comunicación.

Se trata de una comisión adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que tiene un carácter consultivo y de encuentro, y que se dedica al asesoramiento y análisis para eliminar todo tipo de discriminación por razón del sexo en los ámbitos de la publicidad y la comunicación. Además promueve la existencia y aplicación de códigos éticos para los contenidos emitidos por los medios públicos e impulsa acuerdos con los medios privados para adecuar la comunicación al principio de igualdad de mujeres y hombres.

Desde la publicación del mencionado decreto hasta la fecha, la Comisión ha venido realizando las funciones encomendadas: recepción y tramitación de quejas sobre publicidad y comunicación sexista, elaboración de una memoria anual de actividad, emisión de informes y asesoramientos, acciones formativas y de sensibilización, impulso y difusión de estudios, y, especialmente, la elaboración consensuada con las agencias y los medios de comunicación de Euskadi de un Código Deontológico y de Autorregulación para una Publicidad y Comunicación No Sexista, con sus correspondientes Decálogos que lo operativizan. Tras más de un año y medio de trabajo y sensibilización conjunta con medios de comunicación

y agencias de publicidad, el Código y los Decálogos están consensuados y aprobados, y más de 50 entidades han mostrado su compromiso de adherirse al mismo.

Por tanto, se trata de un mandato que ha observado un fuerte impulso y consolidación, tal y como refleja la evolución de su actuación en los años transcurridos desde su puesta en marcha.

## **EDUCACIÓN**

# 6.15

El Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, elaboró en 2012 un Plan Director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo dirigido al sector de Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria, Educación Infantil y Bachillerato, vigente para el período 2013-2016, cuyo articulado da respuesta a los principales mandatos del capítulo V. Desde la puesta en marcha del Plan Director para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el curso 2013-2014, un total de 196 centros de Euskadi (148 públicos y 48 concertados) han desarrollado y aplican ya sus proyectos de actuación en materia de coeducación y prevención de la violencia de género. A estos centros habría que añadir otros 10 (7 públicos y 3 concertados) que han elaborado y desarrollado proyectos coeducativos integrales. Queda pendiente evaluar este plan para determinar su impacto.

## **PLANES Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS**

# 6.16

Los datos aportados por Emakunde evidencian una evolución muy positiva en lo relativo a la elaboración de planes y políticas de igualdad en las empresas con respecto al periodo anterior, en la medida en que se duplica tanto la media anual de diagnósticos y planes elaborados, -que para este periodo ha sido de 91 planes por año-, como el presupuesto anual dedicado a subvenciones con esta finalidad. Los servicios asociados a estas subvenciones, sólo pueden ser ofertados por consultoras homologadas por la Administración, cuya regulación se modificó en 2010 en virtud del Decreto 348/2010, de 28 de diciembre.

Hasta diciembre de 2015 han sido 22 las consultoras homologadas para la prestación de estos servicios, 8 más que las registradas en 2009.

Además en el último quinquenio se han elaborado y difundido diferentes herramientas de apoyo para las empresas, y en 2015 se actualizó la metodología para el diagnóstico y elaboración de planes para la igualdad en empresas privadas. Se trata de un mandato que en este quinquenio ha observado un fuerte impulso. Como retos a futuro, es necesario desarrollar mecanismos de evaluación de impacto sobre la situación en relación a la igualdad de las empresas que implantan estos planes, para mejorar las posibilidades de que los documentos reviertan efectivamente en una mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres.



## **ENTIDADES COLABORADORAS**

# 6.17

El decreto que regulaba esta figura desde 1994 ha sido modificado por el Decreto 11/2014, de 11 de febrero. Al entrar en vigor el nuevo Decreto, había 92 entidades reconocidas, más del doble que las registradas en la última evaluación de la Ley, y actualmente se está en proceso de recoger y tramitar las solicitudes que se han recibido tras la modificación. Hasta 2015, se habían tramitado 75 y estaban en proceso 116 solicitudes más. Por tanto, la figura de entidad colaboradora ha mostrado en este periodo una fuerte progresión que ha llevado a cuadruplicar, al menos en términos de solicitantes, el número de entidades.

## **ACOSO SEXISTA**

# 6.18

En 2015 se realizó una actualización del modelo de Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual y Sexista en el Trabajo en las empresas y entidades privadas. Este modelo está disponible on line, y además se editaron 5.000 ejemplares para difundir en todas las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores de Euskadi.

## **OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS**

# 6.19

Tal y como se preveía, el III Plan de Apoyo a las Familias, cuya vigencia finaliza en 2015, incluye entre sus acciones las destinadas a paliar o reducir las consecuencias derivadas del impago de pensiones compensatorias y alimenticias. Queda pendiente conocer los resultados de la evaluación para determinar su impacto en el cumplimiento de la Ley.

## **SERVICIO DE DEFENSA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

# 6.20

En virtud de la Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, se formalizó la integración de los contenidos y funciones de la Defensoría para la igualdad en Emakunde, lo que ha conllevado la creación de una nueva Área de defensa de los derechos de igualdad.

Por lo que respecta al número de expedientes tramitados, y tras la evolución ascendente registrada en el cuatrienio 2006-2009, se observa un descenso en el número de expedientes entre 2010 y 2012. Esto coincide con el proceso de integración del servicio, el

cual recupera parte de su actividad con la puesta en marcha del Área de defensa de los derechos de igualdad de la ciudadanía en Emakunde a lo largo de la X Legislatura, especialmente en 2014, año en que se registra la tramitación máxima del periodo, sin llegar a los niveles registrados en 2009.

## **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

# 6.21

Como resultado de la reasignación de funciones y servicios de la Dirección de atención a víctimas de violencia de género, consensuada en el marco de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, y formalizada a través del Decreto 20/2012, de 15 de diciembre, Decreto 8/2013, de 1 de marzo y Decreto 34/2013, de 2 de diciembre, se crea en Emakunde una nueva Área de violencia contra las mujeres, que se adecúa al modelo de intervención en materia de igualdad promovido en la CAE. De este modo, se refuerzan las funciones de coordinación para la mejora de la atención que le corresponden, además de trabajar en la prevención, impulso y evaluación de programas y servicios de prevención y atención, siendo los departamentos del Gobierno y las instituciones forales y locales quienes, en función de sus competencias, prestan los servicios directos.

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

# 6.22

La obligatoriedad que establece la Ley en relación a las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras ha incidido en una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas al Parlamento Vasco, y ha tenido su reflejo en la composición parlamentaria, en la que la presencia de mujeres ha subido en tres puntos porcentuales, situándose cerca del 50%.

En las listas a Juntas Generales, la presencia de mujeres ha disminuido significativamente. La composición es equilibrada a nivel de presidencia, vicepresidencia y secretarías, pero no en portavocías, en las que la presencia de mujeres se sitúa entre el 20 y el 30%.

## **CONCLUSIÓN**

# 6.23

El resumen de situación que acabamos de presentar muestra que durante estos segundos cinco años de vigencia de la Ley para la Igualdad, se han consolidado la mayoría de los avances relevantes producidos en el primer quinquenio, por ejemplo, en el Título I, aquellos referidos a los organismos de igualdad y a los órganos de coordinación. Lo mismo podemos afirmar sobre las medidas que el Título II incluye y que están dirigidas a la integración

de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas. En relación al Capítulo I del Título III, sobre Participación sociopolítica, la aplicación del artículo 23 ha seguido suponiendo avances importantes en relación a la presencia de mujeres en los altos cargos del Gobierno Vasco, en las diputaciones forales y en menor medida en los ayuntamientos. También en organismos autónomos y entidades públicas, a diferencia de la situación en 2010.

Además se han producido nuevas y significativas mejoras en lo relativo a Evaluación Previa de Impacto de Género, derivadas no tanto de una mayor tramitación de expedientes como, lo que es más importante, de una mayor incorporación de los cambios propuestos en los informes de evaluación. Además se han creado nuevos materiales y herramientas, y se ha observado una extensión de la práctica a nivel foral y local. En el Título III, también se han producido avances destacables, en relación al Capítulo II, con la puesta en marcha de Begira, en relación al Capítulo III, con la aprobación de un plan de coeducación -cuyo impacto real queda a espera de los resultados de la evaluación- y en el Capítulo IV con el fuerte incremento tanto del número anual de planes de igualdad en las empresas como del número de entidades colaboradoras.

Por el contrario, aunque se han incrementado el número de unidades de igualdad, han descendido ligeramente el número de personas que trabajan en ellas, ha aumentado la temporalidad y han disminuido el porcentaje de técnicas en el nivel A de la administración. Las condiciones laborales de las personas contratadas han empeorado, lo cual constituye un factor de riesgo para la calidad de las políticas de igualdad, en la medida en que mayor cantidad de trabajo repartido entre menos personas implica necesariamente una menor posibilidad de dedicación. Igualmente, hay mayor número de planes pero se ha observado una cierta disminución del porcentaje de población que vive en municipios con plan, debido a que algunos de los municipios de más de 10.000 habitantes que hace cinco años cumplían lo establecido en la Ley, han dejado de hacerlo. El aparente agotamiento de los planes como instrumento requiere, por tanto, de una reflexión en torno al modelo.

Continúa siendo una asignatura pendiente la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales y empresariales, de economía social, sindicales y políticas.

Nuevamente, también tenemos que colocar en “debe”, el cumplimiento del artículo referido a la creación del Cauce de Libre Adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo.

En relación a la integración del Servicio de Defensa del principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado y la creación de una nueva área en Emakunde, su constitución ha permitido recuperar parte del volumen de trabajo alcanzado por la anterior Defensoría, cuya desaparición provocó un descenso en el número de casos atendidos, pero el decreto no ha incluido, como se proponía, la evaluación y seguimiento de este servicio, a fin de poder conocer el impacto que este cambio tiene sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en el ámbito privado.

Finalmente, al igual que en 2010, la obligatoriedad introducida por la Ley para la Igualdad, a través de la Disposición Final Cuarta en relación a las candidaturas que se presentan a las elecciones, ha sido seguida por todos los partidos tanto en las elecciones al Parlamento Vasco como a Juntas Generales, lo que ha tenido su efecto positivo en la composición de ambos.





**ANEXOS**



**CUESTIONARIO PARA  
EVALUAR LA CREACIÓN  
DE ESTRUCTURAS DE  
IGUALDAD Y LA  
ELABORACIÓN Y PUESTA  
EN MARCHA DE PLANES  
O PROGRAMAS**

# A.1

**P.01 CUENTA CON UN ÓRGANO O UNIDAD ADMINISTRATIVA DE IGUALDAD, O ESTÁ EN FASE DE CREACIÓN**

- Sí
- No
- Ns/Nc

---

En caso de respuesta afirmativa, aparece vinculada la pregunta 2. En caso de respuesta negativa, pasar a la 3

---

**P.02 ESTA UNIDAD, ¿DE QUÉ DEPARTAMENTO O ÁREA SECTORIAL DEPENDE FUNCIONALMENTE?**

- Presidencia o similar
- Administración Pública y Gestión
- Igualdad
- Educación
- Cultura, Euskera y Deporte
- Empleo
- Salud y Consumo
- Economía (incluye Promoción económica, Innovación, Investigación, Comercio, Sociedad de la información, Turismo, Desarrollo Rural...)
- Hábitat (incluye Infraestructuras y Obras Públicas, Ordenación del territorio, Urbanismo, Vivienda, Movilidad y Transportes, Medio Ambiente)
- Política Social
- Seguridad y Justicia
- Otro:
- Lo desconozco

**P.03** ¿ESTÁ EN PROCESO DE CONSTITUCIÓN UN ÓRGANO O UNIDAD ADMINISTRATIVA DE IGUALDAD?

Sí     No     Ns/Nc

**P.04** PRESUPUESTO EJECUTADO ANUAL TOTAL DEL DEPARTAMENTO, DIPUTACIÓN FORAL, AYUNTAMIENTO, MANCOMUNIDAD, OAAA, O INSTITUCIÓN EN EUROS (ENTODAS LAS CIFRAS DEL APLICATIVO, INTRODUCIR SOLO NÚMEROS ENTEROS, SIN DECIMALES, PUNTOS NI SÍMBOLOS)

**P.05** ¿TIENE UN PRESUPUESTO ANUAL ESPECÍFICO DESTINADO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?

Sí     No     Ns/Nc

---

En caso de que sea respuesta afirmativa, pasar a 5. En caso contrario, pasar a 7

---

**P.06** INDIQUE EL IMPORTE EN EUROS DE DICHO PRESUPUESTO.

**P.07** ¿SE PUEDE IDENTIFICAR EL PRESUPUESTO EJECUTADO ANUAL DE LA ENTIDAD, DESTINADO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?

Sí     No     Ns/Nc

---

En caso de que sea respuesta afirmativa (total o parcialmente), pasar a 8. En caso contrario, pasar a 10

---

**P.08** INDIQUE EL IMPORTE EN EUROS DE DICHO PRESUPUESTO.

**P.09** DESGLOSE, SI ES POSIBLE, EL PRESUPUESTO EN EUROS EJECUTADO EN EL AÑO DE EVALUACIÓN POR LA ENTIDAD, DESTINADO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SEGÚN:

- Presupuesto de los Planes o programas para la igualdad (incluye las diferentes actuaciones, intervenciones...)
- Presupuesto de las Unidades o agentes de igualdad (en RRHH)
- Estructuras y servicios para la igualdad (otros servicios estables que se consideren relacionados con el impulso de la igualdad)
- Otros no incluidos o sin posibilidad de desglose



## **P.10 ¿TIENEN PERSONAL DEDICADO AL IMPULSO DE LA IGUALDAD?**

(En esta cuestión se está preguntando por las personas que se dedican parcial o completamente al impulso de la igualdad. Con posterioridad se pedirá que se especifique cuántas personas lo hacen con dedicación exclusiva)

- Sí     No     Ns/Nc

---

En caso de respuesta afirmativa, continuar respondiendo las preguntas de 11 a 14 del cuestionario. En caso contrario, pasar a 15.

---

## **P.11 ESPECIFIQUE EL NÚMERO DE PERSONAS ENTRE CUYAS FUNCIONES SE INCLUYA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD, EN EL AÑO DE EVALUACIÓN. (EN CASO DE NO CONOCER EL DESGLOSE, SEÑALE ÚNICAMENTE EL TOTAL)**

- Mujeres dedicadas a jornada completa:
- Hombres dedicados a jornada completa:
- Mujeres dedicadas a jornada parcial:
- Hombres dedicados a jornada parcial:
- Total a jornada completa
- Total a jornada parcial

## **P.12 ESPECIFIQUE EL NÚMERO DE PERSONAS DEDICADAS AL IMPULSO DE LA IGUALDAD EN EL AÑO DE EVALUACIÓN, SEGÚN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS PROFESIONALES:**

- Nivel A del puesto de trabajo
- Nivel B del puesto de trabajo
- Nivel C del puesto de trabajo
- Nivel D del puesto de trabajo
- Otros

## **P.13 ESPECIFIQUE EL NÚMERO DE PERSONAS DEDICADAS AL IMPULSO DE LA IGUALDAD EN EL AÑO DE EVALUACIÓN, SEGÚN EL NIVEL DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD**

- Personas con más de 150 horas
- Personas con menos de 150 horas

## **P.14 ESPECIFIQUE EL NÚMERO DE PERSONAS DEDICADAS AL IMPULSO DE LA IGUALDAD EN EL AÑO DE EVALUACIÓN, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO**

- Personas con contrato laboral temporal
- Personas funcionarias o con contrato laboral fijo

**P.15** ¿CUENTA CON UN PLAN O PROGRAMA PARA LA IGUALDAD VIGENTE EN EL AÑO DE EVALUACIÓN?

Sí     No     Ns/Nc

**P.16** EL PLAN O PROGRAMA PARA LA IGUALDAD, ¿SE HA BASADO EN UN DIAGNÓSTICO PREVIO? (REVISIÓN O ELABORACIÓN DE ESTUDIOS, RECOPIACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS, EVALUACIÓN DE PROGRAMAS ANTERIORES U OTRAS INICIATIVAS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE INTERVENCIÓN)

Sí     No     Ns/Nc

**P.17** EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN O PROGRAMA PARA LA IGUALDAD, ¿SE INCLUYERON MECANISMOS O PROCESOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA?

Sí     No     Ns/Nc

**P.18** ¿HAY PREVISTA UNA EVALUACIÓN DEL PLAN O PROGRAMA PARA LA IGUALDAD?

Sí     No     Ns/Nc

**P.19** ¿SE DISPONE DE OTROS PLANES, PROGRAMAS O PROTOCOLOS EN MATERIAS VINCULADAS CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES? (POR EJEMPLO, SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, CORRESPONSABILIDAD, EMPLEO...) ESPECIFICAR:

**P.20** ¿EXISTE UNA ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL EN LO QUE A IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES SE REFIERE?

Sí     No     Ns/Nc

---

En caso de respuesta afirmativa, aparece vinculada la pregunta 21. En caso contrario, pasar a 22

---

**P.21** ¿DE QUIÉN DEPENDE FUNCIONALMENTE ESTA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL?

- Presidencia o similar
- Administración Pública y Gestión
- Igualdad
- Educación
- Cultura, Euskera y Deporte
- Empleo
- Salud y Consumo

- Economía (incluye Promoción económica, Innovación, Investigación, Comercio, Sociedad de la información, Turismo, Desarrollo Rural...)
- Hábitat (incluye Infraestructuras y Obras Públicas, Ordenación del territorio, Urbanismo, Vivienda, Movilidad y Transportes, Medio Ambiente)
- Política Social
- Seguridad y Justicia
- Otro:
- Lo desconozco

**P.22** **¿EXISTE UNA ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN INTRADEPARTAMENTAL EN LO QUE A IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES SE REFIERE?**

- Sí     No     Ns/Nc

---

En caso de respuesta afirmativa, aparece vinculada la pregunta 23. En caso contrario, pasar a 24

---

**P.23** **¿EXISTEN ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN (YA SEA INTERDEPARTAMENTAL O INTRADEPARTAMENTAL) EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?**

- Sí     No     Ns/Nc

**P.24** **¿EXISTEN ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN (YA SEA INTERDEPARTAMENTAL O INTRADEPARTAMENTAL) EN OTRAS MATERIAS VINCULADAS CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES? (POR EJEMPLO, SOBREVIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, CORRESPONSABILIDAD, EMPLEO...)**

- Sí     No     Ns/Nc

---

En caso de respuesta afirmativa, aparece vinculada la pregunta 25. En caso contrario, pasar a 26

---

**P.25** **ESPECIFIQUE LA TEMÁTICA DE LA ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN:**

**P.26** **¿CUENTA CON PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES?**

- Sí     No     Ns/Nc

**FICHAS-REGISTRO  
PARA EL VACIADO DE LA  
INFORMACIÓN EXTRAÍDA  
DE LOS BOLETINES  
OFICIALES DE LA CAE  
Y DE LOS TRES  
TERRITORIOS  
HISTÓRICOS**

# A.2

**FICHA PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO  
DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES**

CÓDIGO: .....

FECHA DE BOLETÍN: .....

NÚMERO DE BOLETÍN:.....

**OBJETIVO GENERAL:**

**Capacitar al personal al servicio de las Administraciones Públicas Vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres**

**P.01 CONCEPTO:**

**P.02 NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN DONDE SE SITÚA LA INSTITUCIÓN:**

- Administración General
- Administración Foral
- Administración Local

**P.03 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:**

**P.04 ÁREA DE INTERVENCIÓN:**

**P.05 SISTEMA DE SELECCIÓN EMPLEADO:**

- Oposición
- Concurso-oposición

**P.06 PUESTO DE TRABAJO:**

- Funcionaria/ o de carrera
  - Funcionaria/ o interina
  - Contrato laboral fijo
  - Contrato laboral eventual
- GRUPO: A  B  C  D  E
- NIVEL (escala del 1 al 30):.....

**P.07** EN LOS TEMARIOS DE SELECCIÓN DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO SE HAN INCLUIDO CONTENIDOS RELATIVOS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, Y SU APLICACIÓN A LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA:

**P.08** ESPECIFICAR EL TIPO DE CONTENIDOS RELATIVOS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EXIGIDO EN LOS TEMARIOS DE SELECCIÓN DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO:

**P.09** SI EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO SE RIGE POR EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO-OPOSICIÓN, ESPECIFICAR LOS MÉRITOS EXIGIDOS EN MATERIA DE IGUALDAD PARA ACCEDER A ÉSTE (SE PUEDEN MARCAR VARIAS OPCIONES):

- Formación en género
- Experiencia en género dentro de la Administración
- Experiencia en género (en general)
- Otros

**P.10** SI EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO SE RIGE POR EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO-OPOSICIÓN, ESPECIFICAR LOS MÉRITOS VALORADOS EN MATERIA DE IGUALDAD PARA ACCEDER A ÉSTE (SE PUEDEN MARCAR VARIAS OPCIONES):

- Formación en género
- Experiencia en género dentro de la Administración
- Experiencia en género (en general)
- Otros

**FICHA PARA EVALUAR LA INCLUSIÓN DE LAS CLÁUSULAS SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 20, 4, a) y b)**

CÓDIGO: .....

FECHA DE BOLETÍN: .....

NÚMERO DE BOLETÍN:.....

**OBJETIVO GENERAL: Incluir las cláusulas señaladas en la Ley (artículo 20.4, a) y b) relacionadas con la representación de mujeres en la Administración, dentro de las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público**

**P.01 NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN DONDE SE SITÚA LA INSTITUCIÓN:**

- Administración General
- Administración Foral
- Administración Local

**P.02 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:**

**P.03 ÁREA DE INTERVENCIÓN:**

**P.04 SISTEMA DE SELECCIÓN EMPLEADO:**

- Oposición
- Concurso-oposición
- Concurso
- Otras: .....

**P.05 PUESTO DE TRABAJO QUE SE OFERTA ATENDIENDO AL GRUPO, CUERPO, ESCALA, NIVEL O CATEGORÍA LABORAL, PARA EL ACCESO DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:**

- Funcionaria/ o de carrera
- Funcionaria/ o interina
- Contrato laboral fijo
- Contrato laboral eventual

**P.06 EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO, SE HA INCLUIDO LA CLÁUSULA SEÑALADA EN LA LEY (ARTÍCULO 20.4, a):**

- Sí (pasar a la pregunta 7.1 y 7.2)
- No (pasar a la pregunta 8)

## P.07

### P.07.1 SI LA RESPUESTA ES SÍ, EXPLICITAR DE QUÉ MANERA SE HA INCLUIDO DICHA CLÁUSULA EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO:

- Se ha explicitado la cláusula en las bases que regulan el proceso de selección
- Se ha citado la norma que regula dicha cláusula
- Otras

### P.07.2 ESPECIFICAR LA IMPORTANCIA QUE SE LE OFRECE A LA CLÁUSULA EN CASO DE EMPATE EN LAS BASES ESPECÍFICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

- En primer lugar
- En segundo lugar
- En tercer lugar
- En cuarto lugar
- En quinto lugar
- En otros (especificar): .....

## P.08 EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO, SE HA INCLUIDO LA CLÁUSULA SEÑALADA EN LA LEY (ARTÍCULO 20.4, b):

- Sí (pasar a la pregunta 8.1)
- No

### P.08.1 SI LA RESPUESTA ES SÍ, EXPLICITAR DE QUÉ MANERA SE HA INCLUIDO DICHA CLÁUSULA EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO:

- Se ha explicitado la cláusula en las bases que regulan el proceso de selección
- Se ha citado la norma que regula dicha cláusula
- Otras

## FICHA PARA EVALUAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS SUBVENCIONES Y CONTRATACIONES

CÓDIGO: .....

FECHA DE BOLETÍN: .....

NÚMERO DE BOLETÍN:.....

### OBJETIVO GENERAL:

**Integrar la perspectiva de género en las subvenciones y contrataciones que se realicen desde las administraciones públicas**

### **P.01** CONCEPTO:

### **P.02** TIPO DE CONVOCATORIA:

- Subvención
- Contratación

### **P.03** NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN DONDE SE SITÚA LA INSTITUCIÓN:

- Administración General
- Administración Foral
- Administración Local

### **P.04** NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

### **P.05** ÁREA DE INTERVENCIÓN:

### **P.06** FORMA DE SELECCIÓN DE LA OFERTA PRESENTADA O ACTIVIDAD SUBVENCIONADA:

- Concurrencia competitiva:
- Concurso público:
- Otros

### **P.07** EL OBJETO DE LA SUBVENCIÓN EXPLÍCITA SU VOLUNTAD DE CONTRIBUIR A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- Sí
- No



**P.08 SUBVENCIONES O CONTRATACIONES EN LAS QUE SE HA INCLUIDO UN CRITERIO QUE VALORE LA INCLUSIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LA ACTIVIDAD SUBVENCIONADA U OBJETO DE CONTRATACIÓN:**

- Sí: (pasar a las preguntas 9)
- No: (pasar a la pregunta 10)

**P.09 ESPECIFICAR LOS CRITERIOS DEFINIDOS Y VALORADOS EN LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA CONTEMPLADA:**

- A: .....
- B: .....
- C: .....

**P.10 SUBVENCIONES Y CONTRATACIONES EN LAS QUE SE HA INCLUIDO UN CRITERIO QUE VALORE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA PRESENTADA O ACTIVIDAD SUBVENCIONADA:**

- Sí: (pasar a la pregunta 11 y 12)
- No: (pasar a la pregunta 13)

**P.11 ESPECIFICAR LOS CRITERIOS DEFINIDOS Y VALORADOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA PRESENTADA O SUBVENCIONADA:**

- A: .....
- B: .....
- C: .....

**P.12 LOS CRITERIOS DEFINIDOS Y VALORADOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA PRESENTADA O SUBVENCIONADA CUENTAN CON EL SIGUIENTE GRADO DE EXIGENCIA (SE PUEDE MARCAR MÁS DE UNA RESPUESTA SI HUBIERA MÁS DE UN CRITERIO CONSIDERADO):**

- Requisito
- Criterio valorativo
- Criterio retórico

**P.13 ENTRE LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD TÉCNICA DE LAS PERSONAS LICITADORAS SE VALORARÁ LA TRAYECTORIA DE LAS MISMAS EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:**

- Sí: (pasar a la pregunta 14)
- No: (pasar a la pregunta 15)

**P.14** ESPECIFICAR LOS CRITERIOS QUE SE VALORAN EN RELACIÓN A LA TRAYECTORIA DE LAS PERSONAS LICITADORAS EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

.....

**P.15** ENTRE LOS REQUISITOS QUE DEBERÁN REUNIR LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DE SUBVENCIONES VALORARÁN LA TRAYECTORIA DE LAS MISMAS EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- Sí: (pasar a las preguntas 16)
- No

**P.16** ESPECIFICAR LOS REQUISITOS QUE DEBERÁN REUNIR LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DE SUBVENCIONES EN RELACIÓN A SU TRAYECTORIA EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

.....

## FICHA PARA EVALUAR LA INCLUSIÓN DE UNA CLÁUSULA QUE GARANTICE EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

CÓDIGO: .....

FECHA DE BOLETÍN: .....

NÚMERO DE BOLETÍN:.....

### OBJETIVO GENERAL:

**Incluir una cláusula que garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres, con capacitación, competencia y preparación adecuada en las normas de regulación de los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos**

### **P.01** CONCEPTO:

### **P.02** NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN DONDE SE SITÚA LA INSTITUCIÓN:

- Administración General
- Administración Foral
- Administración Local

### **P.03** NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

### **P.04** ÁREA DE INTERVENCIÓN:

### **P.05** CARACTERÍSTICAS DEL PREMIO:

- Reconocimiento económico: (pasar a la pregunta 5.1)
- Reconocimiento social: (pasar a la pregunta 6)
- Otros (especificar): (pasar a la pregunta 6)

### **P.05.1** CANTIDAD ECONÓMICA OFRECIDA:

### **P.06** SECTORES A LOS QUE SE DIRIGE EL PREMIO:

- Empresas
- Organizaciones sociales
- Personas individuales
- Otros (especificar): .....

**P.07**

**SE HA INCLUIDO EN LAS NORMAS DE REGULACIÓN DE LOS JURADOS UNA CLÁUSULA QUE GARANTIZA EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:**

- Sí
- No

**P.08**

**NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES PRESENTES EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN PARA LA CONCESIÓN DE CUALQUIER TIPO DE PREMIO PROMOVIDO POR LA ADMINISTRACIÓN, U ÓRGANOS AFINES HABILITADOS PARA LA ADQUISICIÓN DE FONDOS CULTURALES/ O ARTÍSTICOS:**

- Mujeres: .....
- Hombres: .....
- Requisito Personas beneficiarias subvenciones

## FICHA PARA EVALUAR EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LOS DOCUMENTOS Y MATERIALES

CÓDIGO: .....

FECHA DE BOLETÍN: .....

NÚMERO DE BOLETÍN:.....

### OBJETIVO GENERAL:

**Análisis del uso no sexista del lenguaje en los documentos y materiales, de uno u otro tipo, que se elaboren desde las instituciones públicas (Boletines oficiales de la CAE y de los territorios históricos)**

**P.01 CONCEPTO / SITIO WEB:**

**P.02 FUENTE:**

- Página Web
- Boletín Oficial

**P.03 NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN DONDE SE SITÚA LA INSTITUCIÓN:**

- Administración General
- Administración Foral
- Administración Local

**P.04 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:**

**P.05 ÁREA DE INTERVENCIÓN:**

**P.06 TIPO DE DOCUMENTO POR OBJETO DE REGULACIÓN:**

- Subvenciones y contrataciones
- Regulación de jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos
- Procesos selectivos de acceso, provisión o promoción en el empleo público

## **P.07**

### **PROPUESTAS DE USO DEL LENGUAJE EMPLEADAS EN LOS DOCUMENTOS REVISADOS:**

- USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE (se pueden marcar varias opciones): Uso de dobles formas
- Uso de nombres abstractos
- Uso de formas personales de los verbos y uso de los pronombres
- USO SEXISTA DEL LENGUAJE: Uso del masculino genérico
- USO DE FORMAS DE LENGUAJE INCORRECTAS: Uso de la arroba
- Uso de la barra (siempre y cuando no se presente en fichas o anexos)

## **P.08**

### **SE HACE UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN EL CONTENIDO DE LOS DOCUMENTOS REVISADOS:**

- Sí
- No
- Se hace un uso incorrecto del lenguaje
- No procede (el contenido no permite hacer un análisis de este tipo)

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1.	Número de ayuntamientos por tramo presupuestario. Evolución 2005-2015	31
Tabla 4.1.	Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2014	49
Tabla 4.2.	Formación IVAP 2010-2015	51
Tabla 4.3.	Descripción de la muestra de procesos selectivos de acceso al empleo público revisados (n=80)	53
Tabla 4.4.	Incluye contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de los procesos de selección de acceso al empleo público	54
Tabla 4.5.	Descripción de la muestra de documentos publicados en los boletines oficiales revisados (n=302)	63
Tabla 4.6.	Uso del lenguaje en documentos provenientes de boletines oficiales	64
Tabla 4.7.	Número y porcentaje de documentos revisados en los que se hace uso no sexista del lenguaje por nivel de institución (n=202)	64
Tabla 4.8.	Uso del lenguaje en documentos provenientes de páginas web	65
Tabla 4.9.	Número y porcentaje de textos en los que se ha hecho un uso no sexista del lenguaje por nivel de institución	65
Tabla 4.10.	Descripción de la muestra de convocatorias de subvenciones revisadas (n=424)	67
Tabla 4.11.	Convocatorias de subvenciones que incluyen criterios de igualdad (n=463)	68
Tabla 4.12.	Grado de exigencia de la inclusión de criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género	68
Tabla 4.13.	Número y porcentaje de convocatorias de subvenciones que incluyen criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género por nivel de institución	69
Tabla 4.14.	Grado de exigencia de la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres	70
Tabla 4.15.	Número y porcentaje de convocatorias de subvenciones que contemplan como criterio la trayectoria de las políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres	71
Tabla 4.16.	Exigencia del cumplimiento de la Disposición Final Sexta de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres. 2005-2015	71
Tabla 4.17.	Número y porcentaje de disposiciones que cumplen la Disposición Final Sexta	71
Tabla 4.18.	Descripción de la muestra de convocatorias de licitaciones revisadas (n=24)	72
Tabla 4.19.	Inclusión de criterios de igualdad en la contratación	72
Tabla 4.20.	Grado de exigencia de los criterios de igualdad en la contratación	73

Tabla 4.21.	Número y porcentaje de licitaciones que incluyen criterios de igualdad por nivel de Administración	74
Tabla 4.22.	Descripción de la muestra de disposiciones de procesos de acceso, provisión y promoción al empleo público	75
Tabla 4.23.	Procesos de acceso, promoción y provisión que incluyen la cláusula 20.4, a)	76
Tabla 4.24.	Número y porcentaje de procesos selectivos que contemplan la cláusula del artículo 20.4, a)	76
Tabla 4.25.	Procesos de acceso, promoción y provisión que incluyen la cláusula del artículo 20.4, b)	77
Tabla 4.26.	Número y porcentaje de procesos que incluyen la cláusula del artículo 20.4, b) por nivel de Administración	77
Tabla 4.27.	Descripción de la muestra de disposiciones relativas a tribunales y jurados para la concesión de premios	78
Tabla 4.28.	Número y porcentaje de premios que incluyen la cláusula del artículo 20.5	78
Tabla 4.29.	Número y porcentaje de premios con jurado paritario por nivel de Administración	78
Tabla 5.1.	Distribución de altos cargos en Gobierno Vasco. 2015	88
Tabla 5.2.	Distribución de altos cargos en las Universidades. 2015	88
Tabla 5.3.	Distribución de altos cargos en Diputaciones Forales. 2004-2015	89
Tabla 5.4.	Municipios con presencia de mujeres en Alcaldías. 2004-2015	89
Tabla 5.5.	Presencia de mujeres en la Comisión Ejecutiva de los sindicatos mayoritarios. 2008-2015	90
	90	
Tabla 5.6.	Presencia de mujeres en la Junta Directiva de las patronales vascas. 2015	91
Tabla 5.7.	Población de 16 y más años por pertenencia a sociedades y asociaciones, según sexo, CAE 2014	92
Tabla 5.8.	Composición de altos cargos en las Cámaras de Comercio de la CAE. 2015	92
Tabla 5.9.	Presencia de mujeres en las entidades financieras con sede en Euskadi. 2015	93
Tabla 5.10.	Presencia de mujeres en el consejo de administración general de empresas vascas que cotizan en IBEX 35. 2015	93
Tabla 5.11.	Evolución de presupuesto y proyectos dedicados a la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas 2008-20015	99
Tabla 5.12.	Expedientes tramitados por la Defensoría por tipo. Diferencias entre primer periodo 2006-2009 y segundo periodo de evaluación 2010-2015	115
Tabla 5.13.	Número de mujeres en las candidaturas por Territorio Histórico	118
Tabla 5.14.	Número de mujeres en las tres primeras posiciones de las candidaturas de partidos políticos con representación en el Parlamento Vasco según Territorio Histórico. 2012	118



Tabla 5.15.	Listas de candidaturas para las elecciones forales 2015 según las mujeres que las encabezan en la CAE	119
Tabla 5.16.	Listas de candidaturas para las elecciones forales 2015 según el número de mujeres en los tres primeros puestos	120
Tabla 5.17.	Porcentaje de parlamentarias y parlamentarios por Legislatura	120
Tabla 5.18.	Número de escaños electos al Parlamento Vasco por sexo. 2012	121
Tabla 5.19.	Composición de las Juntas Generales. 2015	121

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1.	Evolución de porcentaje de personal con contrato laboral temporal . . . . .	29
Gráfico 3.2.	Nivel del puesto de trabajo del personal de las unidades de igualdad locales con vinculación contractual con la Administración 2005-2015. Porcentajes. Base 87 personas . . .	29
Gráfico 3.3.	Tipo de jornada laboral del personal de las unidades locales: evolución 2005-2015. Porcentajes . . . . .	30
Gráfico 3.4.	Formación específica de menos de 150 horas o que no consta. Porcentajes . . . . .	31
Gráfico 3.5.	Evolución de número de ayuntamientos pertenecientes a la red Berdinsarea. 2006-2015. . . . .	39
Gráfico 3.6.	Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en el ámbito de la igualdad. Número de participaciones 2014. .	40
Gráfico 4.1.	Ayuntamientos con Plan de Igualdad. Porcentajes . . . . .	47
Gráfico 4.2.	Número de personas formadas en cursos IVAP por sexo y año. 2011-2014. . . . .	52
Gráfico 4.3.	Número de personas formadas en cursos no IVAP por sexo y año. 2011-2014. . . . .	52
Gráfico 4.4.	Número de expedientes tramitados por Emakunde por periodo, según tipo de informe . . . . .	57
Gráfico 4.5.	Evolución del número de expedientes tramitados por Emakunde. 2006-2014. . . . .	58
Gráfico 4.6.	Porcentaje de Informes de Impacto de Género que han provocado la incorporación de medidas. 2010-2014 . . . . .	58
Gráfico 4.7.	Evolución del número de Informes de Impacto de Género elaborados por la Administración Foral y Local. 2010-2014 . . . .	60
Gráfico 4.8.	Porcentaje de Informes de Impacto de Género informados por la Administración Foral y Local que han provocado la incorporación de medidas . . . . .	61
Gráfico 5.1.	Número de actuaciones desarrolladas durante el periodo de ejecución del V Plan. 2010-2013. . . . .	82
Gráfico 5.2.	Porcentaje total de actuaciones por tipo de Institución. 2010-2013. . . . .	82
Gráfico 5.3.	Porcentaje total de actuaciones por objetivo para el período. 2010-2013. . . . .	83
Gráfico 5.4.	Número de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2013. . . . .	84
Gráfico 5.5.	Porcentaje total de actuaciones por tipo de intervención. 2010-2013. . . . .	85

Gráfico 5.6.	Porcentaje de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero/transexuales/intergénero. 2010-2013 . . .	86
Gráfico 5.7.	Porcentaje de actuaciones centradas en colectivos específicos. 2010-2013. . . . .	86
Gráfico 5.8.	Expedientes tramitados por año. 2010-2014 . . . . .	115
Gráfico 5.9.	Tipos de expedientes tramitados por la Defensoría entre 2010 y 2014 . . . . .	115
Gráfico 5.10.	Evolución de consultas, quejas y denuncias por año. . . . .	116

