



**EMAKUNDE**

EMAKUNEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

# Estándares de **Calidad** de las **Políticas Públicas** de **Igualdad**

## CONTEXTO Y OBJETO

Vistas las últimas evaluaciones (de 2015) realizadas sobre la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres creó un Grupo Técnico de Trabajo. El objetivo de este grupo es mejorar la eficiencia y efectividad de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo unos estándares de calidad y mejorando la coordinación entre instituciones, sobre todo en lo que respecta al ámbito local. En cualquier caso, este informe recoge únicamente la parte relativa a los estándares de calidad, y que la parte relativa a la mejora en la coordinación entre las instituciones, se abordará en la segunda etapa del proceso.



## SOBRE EL PROCESO

Dos documentos han sido el fundamento y punto de partida de este proceso. Por un lado, la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad entre Mujeres y Hombres. Por otro lado, el cuestionario sobre gobernanza correspondiente a la evaluación del VI. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El equipo de trabajo que ha posibilitado la implantación de los estándares de calidad está compuesto por el personal técnico de igualdad de las siguientes instituciones que forman parte de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

- Emakunde (coordinadora del proceso)
- Diputación Foral de Álava
- Diputación Foral de Bizkaia
- Diputación Foral de Guipúzcoa

- EUDEL
- Ayuntamiento de Galdakao

También han participado otras dos instituciones, realizando aportaciones en la fase de contraste:

- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
- Mancomunidad del Alto Urola



El proceso ha tenido una duración de 6 meses.

## SOBRE EL PUNTO DE VISTA

A la hora de establecer los estándares de calidad para las políticas públicas de igualdad en la CAE, el mayor reto ha sido la definición de lo que se entiende por calidad dentro de las políticas públicas de igualdad. Esta es la definición y el objeto que se desprende de ella:

La calidad en las políticas de igualdad es el conjunto de medidas, normas, procedimientos, herramientas y actividades que enfrentan la desigualdad social estructural basada en el sexo y aseguran la libertad de las mujeres, su autonomía y calidad de vida, para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres lo antes posible.

Por lo tanto, la propuesta realizada se basa en el siguiente punto de vista: no se trata de establecer mínimos o máximos, sino las condiciones necesarias para que las políticas de igualdad tengan el efecto deseado, en la mayor medida posible.

## PRESENTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD

El segundo elemento que debemos dejar claro es cómo se agrupa el contenido de este documento. Los estándares de calidad se clasifican en dos grandes bloques:



- I. Condiciones estructurales. Condiciones necesarias para el diseño, implementación y desarrollo de unas adecuadas políticas públicas de igualdad.
- II. Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo. Consiste en integrar la perspectiva de género en las acciones y procedimientos llevados a cabo por la administración.

Es importante entender que las condiciones estructurales son imprescindibles para poder desarrollar correctamente la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo. Las condiciones estructurales son las bases y cimientos para la implementación de las políticas de igualdad. Por ese motivo, el primer bloque es de gran importancia.

Los dos bloques tienen una serie de variables:

Condiciones estructurales (6 variables)	Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo (7 variables)
Unidades administrativas específicas para la igualdad de mujeres y hombres Planificación para la igualdad de mujeres y hombres Normativa específica para la igualdad Planes internos para la igualdad Estructuras de coordinación en materia de igualdad Órganos para el dialogo social <sup>1</sup>	Presupuestos con perspectiva de género Estadísticas e investigaciones Formación en igualdad Acceso, provisión y promoción al empleo público Igualdad en la normativa Cláusulas de igualdad en subvenciones y contratos públicos Perspectiva de género en planes sectoriales y transversales

<sup>1</sup> Cuando hablamos sobre órganos para el dialogo social, no nos referimos solamente a sindicatos y empresas.

	
<p><b>CONDICIONES BÁSICAS.</b> Esas variables son las bases para el desarrollo de cualquier política de igualdad. Son como los cimientos de una casa.</p>	<p><b>CONDICIONES COMPLEMENTARIAS.</b> Son variables totalmente necesarias para el desarrollo de políticas públicas de igualdad, y se sustentan en las condiciones básicas. Son como el tejado de una casa: necesario, pero sin cimientos, no hay casa.</p>

Cada una de esas variables tiene un grupo de condiciones, que se presentan a modo de checklist. Junto a las condiciones aparecerá un cuadro, en el cual, cada institución, sea cual sea su nivel, podrá marcar aquellas que cumple expresamente. De esta forma, podremos ver cuáles serán los puntos que mejor se cumplen y en cuáles se debe enfatizar más.

Al final de cada lista aparece el símbolo de porcentaje (%). Así, se podrá calcular el porcentaje que nos permitirá conocer en qué medida se cumplen los estándares de calidad.<sup>2</sup>

Al final del documento, hay una ficha de trabajo en la que aparecen todas las variables y donde se podrá anotar el porcentaje correspondiente a cada una. También hay un campo para las sugerencias, para que cada institución pueda dejar constancia de sus reflexiones en torno a la mejora de las políticas de igualdad.

---

<sup>2</sup> Para eso, se utiliza la proporción de las variables existentes. Pongamos que tenemos 5 variables. El 100% son las 5 variables; 2 de ellas serían el 40%. Del mismo modo, debemos tener en cuenta que no todas las instituciones tienen por qué cumplir todas las variables. Por ejemplo, los municipios pequeños no tienen por qué calcular el porcentaje con todas las variables, sino con esas variables que deberán desarrollar según sus competencias municipales.



## CONDICIONES ESTRUCTURALES

### UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

#### ¿Qué supone?

La existencia de un órgano o unidad administrativa específica para la igualdad de mujeres y hombres.	
La existencia de personal técnico que se dedique exclusivamente a la igualdad.	
La inclusión en las relaciones de puesto de trabajo (RTP) la plaza de la persona trabajadora técnica de igualdad entre las plazas del personal técnico superior.	
La inclusión de requisitos de formación específica sobre igualdad en las plazas del personal técnico de igualdad.	
La adscripción del órgano o unidad administrativa para la igualdad a la estructura con mayor grado de jerarquía de la institución (presidencia, alcaldía o equivalente).	
La existencia de unidades de igualdad -específicas y especializadas- en los departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones forales y de los ayuntamientos de las capitales.	
La existencia de un presupuesto para la unidad administrativa u órgano para la igualdad dentro de la institución.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ....%</b>	

## CONDICIONES ESTRUCTURALES



### PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

#### ¿Qué supone?

La existencia de planes o programas para la igualdad en vigor, según lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2005.	
Tener una evaluación del plan anterior y/o un diagnóstico, previo a la realización del plan o programa de igualdad en vigor.	
La participación política de todas las partes implicadas en la realización del plan o programa de igualdad.	
La participación técnica de todas las partes implicadas en la realización del plan o programa de igualdad.	
La inclusión de procesos y mecanismos para la participación de colectivos feministas y asociaciones en la realización del plan de igualdad.	
La existencia de un presupuesto específico para los planes o programas de igualdad en vigor.	
La existencia de un calendario establecido para el plan o programa de igualdad en vigor.	
La existencia de un sistema de seguimiento del plan o programa de igualdad en vigor.	
La existencia de un sistema de evaluación del plan o programa de igualdad en vigor.	
La integración de los objetivos, acciones e indicadores básicos del plan o programa de igualdad y sus correspondientes indicadores de evaluación en el plan estratégico o equivalente de la institución.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ....%</b>	



## CONDICIONES ESTRUCTURALES

### NORMATIVA ESPECÍFICA PARA LA IGUALDAD

¿Qué supone?

La existencia de una normativa específica propia en materia de igualdad.

**Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ...%**





## CONDICIONES ESTRUCTURALES

### PLANES INTERNOS PARA LA IGUALDAD

#### ¿Qué supone?

La existencia de un plan de igualdad interno en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público.	
Tener realizada una evaluación del plan anterior y/o un diagnóstico, previo a la realización del plan interno en vigor.	
La existencia de un presupuesto para el plan de igualdad interno.	
La existencia de un calendario establecido para el plan de igualdad interno.	
La existencia de un sistema de seguimiento para el plan de igualdad interno.	
El órgano competente en el ámbito de la función pública, o su equivalente, tendrá la responsabilidad del plan de igualdad interno.	
La inclusión de los objetivos, acciones e indicadores básicos en el modelo de gestión pública avanzada o algún instrumento común equivalente, en caso de que lo hubiera.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ....%</b>	



## CONDICIONES ESTRUCTURALES

### ESTRUCTURAS\* DE COORDINACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

#### ¿Qué supone?

La existencia de una estructura política y técnica para la coordinación específica de las políticas de igualdad.	
La persona que ostenta la presidencia de las estructuras de coordinación interdepartamental de igualdad será la persona de mayor rango jerárquico de la institución (presidencia, alcaldía o equivalente).	
Cada departamento <sup>3</sup> tendrá una estructura de coordinación interna para el seguimiento de la política de igualdad, por lo menos en lo que respecta al Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos de las capitales.	
La existencia de una estructura de coordinación interinstitucional en materia de igualdad, en el Gobierno Vasco y en las diputaciones forales.	
La existencia de una estructura de coordinación interinstitucional en el ámbito de la violencia contra las mujeres.	
La existencia de una estructura de coordinación interdepartamental en materia de violencia contra las mujeres.	
La participación en estructuras de coordinación interinstitucional por parte de las unidades administrativas de igualdad, en el caso del Gobierno Vasco y las diputaciones forales, y en el caso de los Ayuntamientos, siempre que sean designados para ello.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ...%</b>	

\*Una estructura de coordinación es un grupo de trabajo para el desarrollo sistemático de ciertos temas. A menudo, en el caso de instituciones pequeñas, no se le llama «estructura de coordinación». Sin embargo, en este caso, se entenderá como «estructura de coordinación, siempre que se cumplan los requisitos descritos.

<sup>3</sup> A pesar de utilizar la palabra «departamento», nos referimos a cualquier unidad organizativa (áreas, ámbitos o equivalentes).



## CONDICIONES ESTRUCTURALES

### ORGANOS PARA EL DIALOGO SOCIAL

¿Qué supone?

La existencia de espacios para la participación y el diálogo, al menos, entre asociaciones y colectivos feministas, a nivel local, foral y/o autonómico.	
La puesta en marcha de procesos dirigidos a garantizar la participación, al menos, de asociaciones y colectivos feministas a nivel local, foral y/o autonómico.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ...%</b>	



## PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

### PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿Qué supone?

La existencia de un presupuesto anual dirigido al ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.	
La evaluación previa del impacto de género del presupuesto institucional.	
El desarrollo de los proyectos o programas para el avance de la inserción de la perspectiva de género en los presupuestos.	
El aumento del porcentaje dirigido a políticas de igualdad, hasta alcanzar al menos el 1% por ciento.	
La aprobación de acuerdos, instrucciones o pautas para incluir la perspectiva de género en los presupuestos.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ....%</b>	



¿Qué supone?

La inserción de la variable del sexo en todas las recogidas de datos, encuestas y estadísticas.	
La diferenciación de sexos de forma sistemática a la hora de interpretar y utilizar la información.	
El cruce sistemático de la variable del sexo y otras variables a la hora de interpretar y utilizar la información.	
La identificación y análisis de las brechas de género a la hora de interpretar la información.	
La inclusión de indicadores de género que ayuden a conocer mejor las desigualdades entre mujeres y hombres.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ...%</b>	



¿Qué supone?

La existencia de un plan de formación en ámbito de igualdad de mujeres y hombres.	
La inclusión de la perspectiva de género en actividades de formación que no versen sobre la materia de igualdad de mujeres y hombres.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ....%</b>	



## PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

### ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN AL EMPLEO PÚBLICO

¿Qué supone?

La valoración de formación y méritos en materia de igualdad, en procesos de selección que no tienen una conexión específica con puestos de trabajo relacionados con el área de igualdad.	
La inserción de contenidos sobre la igualdad entre mujeres y hombres en procesos de acceso, provisión y promoción al empleo público, provisión y subida de nivel, para cualquier puesto de trabajo.	
La valoración de las desigualdades entre mujeres y hombres e inserción de medidas para corregirlas en las bases para el acceso, provisión y promoción al empleo público.	
La inserción de cláusulas sobre una representación equilibrada en la composición de jurados de acceso, provisión y promoción al empleo público.	
La capacidad de garantizar la perspectiva de género en los jurados de procesos selección, por parte de las personas trabajadoras competentes en función pública.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ...%</b>	



## PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

### IGUALDAD EN LA NORMATIVA

¿Qué supone?

La aprobación de acuerdos e instrucciones para evaluaciones previas sobre impacto de género en la institución.	
Realización de evaluaciones sobre el impacto de género de la normativa, de forma sistemática.	
La existencia de un sistema de seguimiento de la realización de evaluaciones sobre el impacto de género.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ...%</b>	





## PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

### CLAUSULAS DE IGUALDAD EN SUBVENCIONES Y CONTRATOS PÚBLICOS

¿Qué supone?

La inclusión de cláusulas sobre igualdad en los contratos, en las especificaciones técnicas, criterios de valoración y condiciones administrativas.	
Aprobación de instrucciones y acuerdos para incorporar la igualdad en la contratación pública.	
La existencia de un sistema de seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en la contratación pública.	
La existencia de un mecanismo sancionador para los casos en los que no se cumplan los criterios establecidos en las cláusulas de igualdad en la contratación pública.	
Inserción de cláusulas sobre igualdad en las subvenciones (nominativas, directas y de concurrencia competitiva).	
Aprobación de instrucciones y acuerdos sobre la inserción de cláusulas de igualdad en las subvenciones públicas.	
La existencia de un sistema de seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las subvenciones públicas.	
La existencia de un mecanismo sancionador para los casos en los que no se cumplan los criterios establecidos en las cláusulas de igualdad en las subvenciones públicas.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ...%</b>	



## PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

### PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES

¿Qué supone?

La existencia de planes estratégicos y transversales que cuenten con diagnósticos previos que analicen la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación correspondiente.	
La inclusión de objetivos de igualdad de mujeres y hombres en planes y programas estratégicos sectoriales y transversales, siguiendo al diagnóstico realizado.	
La inclusión de acciones de igualdad en programas y planes estratégicos transversales y sectoriales.	
La inclusión de variables por sexo e indicadores de género en los sistemas de seguimiento y evaluación de planes transversales y sectoriales.	
La participación de especialistas y unidades administrativas de igualdad en el diseño de planes transversales y sectoriales.	
La participación de especialistas y unidades administrativas de igualdad en el seguimiento y evaluación de planes transversales y sectoriales.	
<b>Nivel de cumplimiento de los estándares de calidad ...%</b>	



## FICHA DE LAS CONDICIONES ESTRUCTURALES

¿En qué medida estamos cumpliendo los estándares de calidad?

Normativa específica para la igualdad

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlas?

Unidades administrativas específicas para la igualdad entre mujeres y hombres

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlas?

Planes para la igualdad de mujeres y hombres

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlos?

Estructuras de coordinación en materia de igualdad

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlos?

Planes de igualdad internos

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlos?

Órganos para el dialogo social

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlos?



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO. FICHA

¿En qué medida estamos cumpliendo los estándares de calidad?

Presupuestos con perspectiva de género

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlos?

Acceso, provisión y promoción al empleo público

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlo?

Estadísticas e investigaciones

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlos?

Igualdad en la normativa

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarla?

Formación en igualdad

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarla?

Cláusulas de igualdad en subvenciones y contratos públicos

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarlas?



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO. FICHA

¿En qué medida estamos cumpliendo los estándares de calidad?

Perspectiva de género en planes sectoriales y transversales

\_\_\_\_\_ %

¿Qué podemos hacer para mejorarla?