

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

JULIO 2017

Equipo Red Kuorum:  
Helena Ortiz de Lejarazu  
Maidier Usategi

# OBJETIVOS

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.**

Los objetivos específicos han sido:

- 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.
- Averiguar y describir posibles dificultades que puedan surgir para y durante la aplicación de la Ley.
- 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.

# METODOLOGIA

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

- Revisión de boletines publicados entre **el 1 de abril y el 30 de junio de 2015. 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%).
  - Uso no sexista (**n=302**)
  - Procesos selectivos de acceso al empleo público:
    - Capacitación del personal específico en igualdad y la inclusión de igualdad en los temarios en la contratación (**n=80**).
    - Cláusula de desempate y representación equilibrada en los tribunales de selección (**n=80**).
  - Integración de la perspectiva de género en las subvenciones y contrataciones (**n=438**).
  - Representación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados para la concesión de premios (**n=20**).

## Revisión de bases de datos:

- Explotación ad hoc de información procedente de las evaluaciones del V y VI Plan de Igualdad.
- Memorias de actuación.

## Cuestionario Ad hoc:

- En 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 la persona responsable de la agrupación municipal**.
- Cuestionarios a Emakunde , IVAP, Eustat y Departamento de Educación.



TÍTULO  
I. COMPETENCIAS,  
FUNCIONES,  
ORGANIZACIÓN Y  
FINANCIACIÓN

## Organismos de Igualdad.

- Existen unidades en todos los **Dtos de Gobierno Vasco** (GV y en todas las Diputaciones Forales (DDFF), en dos de las cuales se ha incrementado personal.
- Se han creado nuevas unidades en cuatro **organismos autónomos** y se han iniciado trámites en otros dos.
- A **nivel municipal**, se han incrementado las unidades –hay 58, cuatro más- y los municipios –hay 109, treinta y uno más-.
- Quedan cuatro organismos autónomos sin unidad. En el ámbito local, han descendido las personas que componen las unidades -96 5%, menos- y tienen peores condiciones laborales: más temporalidad, más contratos parciales, menos porcentaje en niveles A.

## Órganos de coordinación.

- **Interinstitucional:** Creación de tres grupos técnicos en la Comisión Interinstitucional. Incremento 22% de municipios en Berdinsarea y duplicación de presupuesto. Creación de Berdinbidean.
- **Interdepartamental:** Permanencia de la Comisión Interdepartamental sin cambios, GTD en todos los departamentos y participación de 5 departamentos en otras estructuras de coordinación interinstitucional.





TÍTULO II. MEDIDAS PARA  
LA INTEGRACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO  
EN LA ACTUACIÓN DE LOS  
PODERES Y LAS  
ADMINISTRACIONES  
PÚBLICAS VASCAS

## Planificación.

- **Administración General:** VI Plan y planes en todos los departamentos. Administración foral: planes en todas la DDFF. **Administración local** 12% mas de municipios con plan (117).
- Descenso 5 pp de la población que vive en municipios con plan (82%). Varios municipios grandes han dejado de hacer planes.

## Estadísticas y estudios.

- **Evolución favorable del Eustat.** Nuevos indicadores, trabajo de difusión.
- Opciones de mejora en **administración foral y local** –se desagregan y se explotan, mas de manera puntual que sistemática, pero no se redefinen indicadores ni se difunden las brechas de género-.

## Capacitación del personal de la administración.

- **Planes de formación** en administración general y creación de nuevos planes en ámbito foral y local.
- Menos **personas formadas** anualmente, media anual de 2104 personas -16% menos que en '10-.
- Reducción de 16pp en los **temarios de procesos selectivos** que incluyen la igualdad.

## Evaluación previa del impacto en función del género.

- **Nuevas directrices en GV.** Incremento de 22pp en documentos que incorporan las aportaciones en AG.
- Creación de **directrices propias en dos DDFF.** Se cuadruplican expedientes tramitados y se triplican los que incorporan aportaciones.
- Reto: exportar logros a nivel local. Trabajo Berdinsarea para crear un modelo a nivel municipal.



### Uso no sexista de todo tipo de lenguaje.

- 2 de cada tres disposiciones hacen uso no sexista del lenguaje. En Administración General y Foral aumenta 13pp y 5 pp. También en las Web 15pp.
- En la Administración local descienden las disposiciones 5pp. Necesidad de mejorar uso difuso en todas las Adm.

### Convocatorias de subvenciones y contrataciones.

- Subvenciones que incluyen cláusulas se mantienen y también el porcentaje de las que lo incluyen de forma obligatoria. Pero se hace en la mayoría de las cosas de forma muy general.
- Las cláusulas de trayectoria en igualdad se mantiene, sigue siendo residual.
- Las cláusulas de prohibición de concurrir a personas fis o jur sancionadas por discriminación disminuyen significativamente.
- Las cláusulas de igualdad en contrataciones aumentan.

### Procesos de selección.

- cláusula de desempate, observa una mejora de 10 puntos.
- Tribunales de los procesos selectivos con representación equilibrada descienden en 6 puntos.

### Tribunales y jurados creados para la concesión de premios.

- Mas de la mitad de los tribunales tienen una composición equilibrada, casi el doble de los analizados en 2010.







TÍTULO III. MEDIDAS  
PARA PROMOVER  
LA IGUALDAD EN  
DIFERENTES ÁREAS  
DE INTERVENCIÓN

## Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención.

- Los niveles de actuación se mantienen a niveles semejantes a los del IV Plan.
- Se detecta mayor peso del eje de Empoderamiento. Por temas, menor proporción de acciones a Cultura, Deportes y Euskera y mas a Educación y Salud.
- Menos acciones de tipo **intervenciones económicas o gestión de servicios** pese a la importancia otorgada por las agentes de igualdad.

## Participación sociopolítica (presencia equilibrada de mujeres y hombres).

- En la Administración General y Foral la representación es equilibrada en niveles más altos (Consejo de Gobierno, Ejecutivas de DDFF). En los siguientes niveles (vice consejerías, secretarías y direcciones en primer caso, direcciones en segundo) la representación no es equilibrada salvo en DFG. En el ámbito local, hay alcaldesas en uno de cada cuatro municipios (mejora de 5pp).
- Pese a que se ha mejorado la presencia de mujeres sólo dos sindicatos tienen Comités con presencia equilibrada.
- Todas las Juntas Directivas de patronales están masculinizadas, con una presencia de mujeres del 13% en el mejor de los casos.
- Todas los cargos de mayor rango de Cámaras de Comercio y entidades financieras están ocupados por hombres

## Cauce de libre adhesión.

- Sin cambios con respecto a 2010.

## Comisión asesora para el uso no sexista de la publicidad y la comunicación.




- Se crea mediante Decreto 360/2013 del 11 de Junio, año en que se pone en marcha la Comisión.
- Desde entonces ha asumido sus funciones: recepción y tramitación de quejas, asesoramientos, acciones formativas, estudios etc,
- Además ha elaborado un Código Deontológico y de Autorregulación para una Publicidad y Comunicación no Sexista y 50 entidades han mostrado disposición de adherirse al mismo.

## Educación.




- Creación de Plan para la Coeducación y Prevención de la Violencia de Genero en 2012 vigente hasta 2016.
- Han participado 196 centros y 10 han elaborado un proyecto coeducativo integral.

## Planes o programas para la igualdad en las empresas;

- 
- Se ha duplicado la media anual de planes (91) y el presupuesto para subvencionarlos.
  - En 2010 se ha modificado el decreto de entidades homologadas para asesorarles.
  - desde entonces se han incrementado en 8 las entidades homologadas.
  - Además se han creado materiales de asesoramiento y difusión.


## Entidades colaboradoras

- 
- En 2014 se ha modificado el Decreto que regula la figura de Entidades Colaboradoras y se está en proceso de recoger y tramitar solicitudes.
  - Hasta ahora se han tramitado 75 -33 más que en 2010- y están en proceso 116.


## Acoso sexual.

- 
- Se ha actualizado el Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual y Sexista

## Defensa del principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo.

- 
- La Ley 3/2012 integra los contenidos y funciones de la Defensoría en Emakunde, en la que se crea una nueva Área de defensa de los derechos de igualdad.
  - Desde entonces, se recupera el ritmo de tramitación de expedientes, que había descendido entre 2010 y 2012, y la media de tramitación de expedientes anuales .89- sube un 10% con respecto al periodo anterior.

## Regulación de los recursos para víctimas de maltrato doméstico.

- 
- Entre 2012 y 2013, a través de diversos decretos, se formaliza la reasignación de las funciones de la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género, y se crea en Emakunde una nueva Área de Violencia Contra las Mujeres.
  - De este modo, se refuerzan las funciones que le corresponden de coordinación y la mejora de la atención, además de trabajar en la prevención, impulso y evaluación de programas y servicios para mujeres víctimas.

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

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas al Parlamento Vasco que ha implicado una mejora en la composición del parlamentaria, con una subida de 3 pp situándose cerca del 50%.
- En las listas a Juntas Generales, la presencia de mujeres en las listas 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%.



# CONCLUSIONES



## CONSOLIDACIÓN DE LOS AVANCES RELEVANTES DEL PRIMER QUINQUENIO:

- **Título I:** incremento de organismos de igualdad y a los órganos de coordinación.
- **Título II:** Incremento de datos desagregados por sexo y mejora de la difusión de las brechas de género especialmente a través de Eustat. Significativas mejoras en lo relativo a Evaluación Previa de Impacto de Género, derivadas de una mayor incorporación de los cambios propuestos en los informes de evaluación.
- **Título III:** se han producido avances destacables, en relación al Capítulo II, con la puesta en marcha de Beguirá, 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.

## COMO RETOS, CABE DESTACAR:

- **Título I:** condiciones laborales de las personas contratadas.
  - **Título II:** aparente agotamiento de los planes como instrumento.
  - **Título III:** destacamos 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, que continúa siendo una asignatura pendiente.
  - 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.
- 