



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTITZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SALA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Evaluación del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2020

Memoria de seguimiento

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN.....	6
PARTE I: SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD. SÍNTESIS 2020	7
1. ENFOQUE METODOLÓGICO. CONSIDERACIONES INICIALES	8
2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: BUEN GOBIERNO Y ACCIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD.....	10
2.1. Resultados en relación con las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad.....	10
2.1.1. Normativa específica para la igualdad.....	10
2.1.2. La planificación de las políticas de igualdad en la CAE	11
2.1.3. Las unidades administrativas para la igualdad y el personal que impulsa la igualdad en las administraciones vascas	13
2.1.4. Los recursos económicos destinados a las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la CAE	16
2.1.5. La incorporación de las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas	17
2.1.6. La participación en las políticas de igualdad	18
2.1.7. La formación en igualdad en las administraciones públicas	19
2.1.8. La inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones de las administraciones públicas	21
2.1.9. Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza	22
2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención.....	26
2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones	26
2.2.2. Temática de las acciones de igualdad.....	28
2.2.3. Tipo de intervención.....	28
2.2.3.1.- <i>Formación</i>	30
2.2.3.2.- <i>Sensibilización</i>	33
2.2.3.3.- <i>Información, conocimiento y análisis</i>	34
2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos	35
2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad.....	36
2.2.5.1.- <i>Personas beneficiarias de las acciones</i>	36
2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones	38
2.2.7. Coste de las intervenciones	38

**PARTE II: INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA ACTIVIDAD DE LOS
PODERES PÚBLICOS VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2020 41**

1. GOBERNANZA	42
1.1. Normativa para la igualdad	42
1.2. Planificación en igualdad	42
1.3. Unidades administrativas y personal	45
1.4. Recursos económicos de las políticas de igualdad.....	47
1.5. Evaluaciones previas de impacto	48
1.6. La participación en las políticas de igualdad	49
1.7. La formación en igualdad.....	50
1.8. Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas	51
1.9. Otros objetivos relevantes de la igualdad en el ámbito de la Gobernanza	53
2. INTERVENCIONES.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2020	42
Tabla 2:	Nº de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad. 2020	43
Tabla 3:	Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2020	44
Tabla 4:	Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2020	44
Tabla 5:	Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2020	45
Tabla 6:	Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2020	45
Tabla 7:	Personal técnico según tipo de contrato (%). 2020	45
Tabla 8:	Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2020	46
Tabla 9:	Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2020	46
Tabla 10:	Instituciones con personal técnico igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2020	46
Tabla 11:	Presupuesto general y específico de igualdad identificado. 2020	47
Tabla 12:	Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad. 2020	47
Tabla 13:	Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2020	47
Tabla 14:	Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2020	48
Tabla 15:	Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2020	48
Tabla 16:	Aprobación de directrices o acuerdos... para realización y seguimiento evaluaciones previas de impacto de género. 2020	48
Tabla 17:	Participación ciudadana e igualdad. 2020	49
Tabla 18:	Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2020	50
Tabla 19:	Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2020	50
Tabla 20:	Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2020	50
Tabla 21:	Desglose participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP, según categorías. 2020	51
Tabla 22:	Criterios de igualdad en las contrataciones. 2020	51
Tabla 23:	Criterios de igualdad en los convenios. 2020	51
Tabla 24:	Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2020	52
Tabla 25:	Criterios de igualdad en las becas. 2020	52
Tabla 26:	Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2020	52
Tabla 27:	Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2020	53
Tabla 28:	Participación en estructuras de coordinación* igualdad. 2020	53
Tabla 29:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental (igualdad) –	53
Tabla 30:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2020 (igualdad)	53
Tabla 31:	Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional. 2020	54
Tabla 32:	Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2020	54
Tabla 33:	Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2020	54
Tabla 34:	Estudios sectoriales según temáticas. 2020	54
Tabla 35:	Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres. 2020	55
Tabla 36:	Número y caracterización de los procesos selectivos. 2020	55
Tabla 37:	Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2020 ..	56
Tabla 38:	Representación equilibrada órganos colegiados. 2020	56
Tabla 39:	Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2020	57
Tabla 40:	Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2020	57
Tabla 41:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2020	57
Tabla 42:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2020	58
Tabla 43:	Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2020	58
Tabla 44:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2020	58
Tabla 45:	Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2020	59
Tabla 46:	Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2020	59
Tabla 47:	Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2020	59
Tabla 48:	Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2020	59
Tabla 49:	Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2020	60

Tabla 50:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2020.....	60
Tabla 51:	Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2020	60
Tabla 52:	Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2020	60
Tabla 53:	Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2020.....	61
Tabla 54:	Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2020	61
Tabla 55:	Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2020	61
Tabla 56:	Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2020.....	61
Tabla 57:	Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2020	61
Tabla 58:	Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2020	62
Tabla 59:	Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2020	62

Índice de Gráficos

Gráfico 1:	Instituciones participantes con normativa para la igualdad	11
Gráfico 2:	Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2020	14
Gráfico 3:	Nº Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2020.....	14
Gráfico 4:	Personal de igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2020.....	15
Gráfico 5:	Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2020	15
Gráfico 6:	Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones. 2020	16
Gráfico 7:	Presupuestos desglosados. 2020	17
Gráfico 8:	Nº informes de impacto, nº que generan incorporación de medidas de igualdad y nº que consideran la neutralidad de la norma, según Instituciones. 2020	18
Gráfico 9:	Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2020	19
Gráfico 10:	Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas. 2020	20
Gráfico 11:	Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2020	20
Gráfico 12:	Personal formado en igualdad según Instituciones. 2020	20
Gráfico 13:	Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2020.....	21
Gráfico 14:	Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2020	22
Gráfico 15:	Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2020	23
Gráfico 16:	Estructuras inter e intradepartamentales y número de reuniones en 2020	23
Gráfico 17:	Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados. 2020	25
Gráfico 18:	Representación equilibrada en órganos colegiados. 2020	25
Gráfico 19:	Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2020	26
Gráfico 20:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2020	27
Gráfico 21:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2020	28
Gráfico 22:	Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2020	30
Gráfico 23:	Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2020.....	31
Gráfico 24:	Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2020.....	31
Gráfico 25:	Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2020	32
Gráfico 26:	Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2020.....	32
Gráfico 27:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2020	33
Gráfico 28:	Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2020	33
Gráfico 29:	Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2020	34
Gráfico 30:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2020.....	34
Gráfico 31:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2020.....	35
Gráfico 32:	Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2020	35
Gráfico 33:	Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2020	36
Gráfico 34:	Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2020	36
Gráfico 35:	Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2020	37
Gráfico 36:	Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2020	37
Gráfico 37:	Nº de acciones con medidas de adaptación. 2020	38
Gráfico 38:	Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2020	39
Gráfico 39:	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución (en miles). 2020	40
Gráfico 40:	Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2020	43

0. PRESENTACIÓN

Este informe da respuesta a una obligación emanada del artículo 4 de la Ley 2/1998, de la creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, donde se encomienda la elaboración de una memoria que recoja la actuación de los poderes públicos vascos respecto a su planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en hacer posible el seguimiento de la actividad desarrollada por los poderes públicos.

Estructura y contenidos

La memoria atiende a una estructura similar respecto a informes precedentes y sucesivos, de tal manera que se pueda valorar el progreso o retroceso en la implantación de las políticas públicas de igualdad en la administración de la CAE, sin perjuicio de que se vayan incluyendo adaptaciones derivadas de los cambios en la planificación o en el propio dispositivo de seguimiento.

El informe se divide en dos bloques: por una parte, información significativa sobre las actuaciones en materia de igualdad y, por otra, un apéndice estadístico sobre las mismas mostrado en tablas. Concretamente, los resultados se presentan atendiendo a la estructura del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

- **Programas y medidas para el Buen Gobierno.** El Plan incluye un conjunto de 5 programas y 15 medidas que recogen y amplían los mandatos de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, con el fin de integrar el principio de igualdad en la propia organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos.
- **Ejes de intervención en materia de igualdad.** Compuesto por 3 ejes que incluyen 8 programas y 22 objetivos estratégicos. Los ejes son: Empoderamiento de las mujeres; Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos; y Vidas libres de violencia contra las mujeres.

Metodología

La recogida de la información proporcionada por las instituciones se realiza a través de una aplicación informática que incluye dos tipos de cuestionarios. Uno, relativo al Buen Gobierno, que es único para cada entidad y que recoge el cumplimiento de las diferentes obligaciones normativas de las instituciones de la CAE en cuanto a la integración de la perspectiva de género en su organización. El otro modelo de cuestionario se refiere a las actuaciones desarrolladas por las instituciones respecto a los Ejes de Intervención del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y pueden cumplimentarse tantos cuestionarios como acciones¹ hayan desarrollado en el año de evaluación. La información que se presenta en esta memoria se ha recogido y validado entre marzo y septiembre de 2021 y hace referencia a las acciones realizadas en 2020.

¹ Se solicita a las instituciones información sobre actuaciones significativas y relevantes.

**PARTE I:
SEGUIMIENTO DEL VII PLAN DE IGUALDAD.
SÍNTESIS 2020**

1. ENFOQUE METODOLÓGICO. CONSIDERACIONES INICIALES

Los Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi definen la planificación en materia de igualdad como instrumentos orientativos, ya que se identifican principios y objetivos de los poderes públicos con carácter general, pero son las diferentes administraciones quienes deben diseñar e implantar las acciones que consideran más adecuadas para alcanzar los objetivos de igualdad propuestos.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y su desarrollo normativo posterior delimitan el ámbito del Buen Gobierno con objetivos para la consecución del carácter de seguimiento de la evolución de los recursos de igualdad en la CAE. Este informe, asimismo, analiza las acciones desarrolladas por los poderes públicos y presenta los resultados de las políticas de igualdad en la CAE.

Se analizan cuestiones básicas de la planificación en igualdad y la caracterización de las actuaciones desarrolladas para impulsar la igualdad en diferentes ámbitos y dimensiones. En 2020, el contenido de análisis corresponde a 129 entidades: 12 departamentos del Gobierno Vasco, tres diputaciones forales, 74 ayuntamientos, así como mancomunidades, cuadrillas o consorcios, organismos autónomos, entes públicos y empresas de capital público, junto con otras entidades o instituciones con un papel relevante en el ámbito de la igualdad (UPV-EHU, Juntas Generales).

Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2020

Instituciones	Número
Departamentos Gobierno Vasco	12
Diputaciones Forales	3
Ayuntamientos ²	74
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios ³	10
Organismos Autónomos y Entes Públicos ⁴	17
Empresas de Capital Público	10
Otras instituciones y entidades	3
TOTAL	129

A continuación, se incluye el listado de instituciones y entidades que han participado en esta evaluación facilitando la información para elaborar esta memoria.

² 62 ayuntamientos han respondido al cuestionario de Gobernanza y 52 ayuntamientos han incluido fichas de actuación.

³ Estas Cuadrillas y Mancomunidades engloban un total de 77 municipios.

⁴ Se incluye a Emakunde en este epígrafe.

Ayuntamiento de Abadiño	Ayuntamiento de Pasaia	Diputación Foral de Álava
Ayuntamiento de Abaltzisketa	Ayuntamiento de Peñacerrada-Urizaharra	Diputación Foral de Bizkaia
Ayuntamiento de Amezketza	Ayuntamiento de Portugalete	Diputación Foral de Gipuzkoa
Ayuntamiento de Amurrio	Ayuntamiento de Santurtzi	Emakunde
Ayuntamiento de Andoain	Ayuntamiento de Sestao	Academia de Policía
Ayuntamiento de Arantzazu	Ayuntamiento de Soraluze-Placencia de las Armas	Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo
Ayuntamiento de Arraia Maeztu	Ayuntamiento de Ugao-Miraballes	Agencia Vasca del Agua
Ayuntamiento de Artziniega	Ayuntamiento de Urnieta	Autoridad Vasca de la Competencia
Ayuntamiento de Asteasu	Ayuntamiento de Usurbil	Consejo Económico y Social Vasco
Ayuntamiento de Ayala	Ayuntamiento de Valle de Arana	Eustat
Ayuntamiento de Ayala	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	EVE. Ente Vasco de la Energía
Ayuntamiento de Azkoitia	Ayuntamiento de Zaldibar	HABE
Ayuntamiento de Baliarrain	Ayuntamiento de Zaldibia	Instituto Vasco de Finanzas
Ayuntamiento de Barakaldo	Ayuntamiento de Zarautz	Instituto Vasco Etxepare
Ayuntamiento de Beasain	Ayuntamiento de Zeberio	IVAP
Ayuntamiento de Bergara	Ayuntamiento de Zizurkil	Kontsumobide. Instituto Vasco de Consumo
Ayuntamiento de Bermeo	Ayuntamiento de Zumaia	Lanbide
Ayuntamiento de Berriz		Osakidetza
Ayuntamiento de Bilbao		Osalan
Ayuntamiento de Campezo		Unibasq
Ayuntamiento de de Galdakao		Basquetour
Ayuntamiento de Deba	Cuadrilla de Ayala (5 municipios)	EJIE
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	Cuadrilla de Añana (10 municipios)	Euskotren
Ayuntamiento de Eibar	Cuadrilla de Campezo-Montaña Alavesa (6 municipios)	Ihobe
Ayuntamiento de Elgoibar	Cuadrilla de la Llanada Alavesa (8 municipios)	Itelazpi
Ayuntamiento de Elorrio	Eudel	Izenpe
Ayuntamiento de Ereño	Haurreskolak	Neiker
Ayuntamiento de Errenteria	Mancomunidad de Debarrena (8 municipios)	Osatek
Ayuntamiento de Etxebarri	Mancomunidad de Servicios de Lea-Artibai (8 municipios)	SPRI
Ayuntamiento de Ezkio-Itsaso	Mancomunidad de Tolosaldea (28 municipios)	Visesa
Ayuntamiento de Forua	Saiaz Mankomunitatea (4 municipios)	
Ayuntamiento de Gatika		
Ayuntamiento de Gernika-Lumo	Lehendakaritza	HAZI
Ayuntamiento de Getaria	Departamento de Salud	Juntas Generales de Bizkaia
Ayuntamiento de Getxo	Departamento de Educación	UPV/EHU
Ayuntamiento de Gordexola	Departamento de Trabajo y Justicia	
Ayuntamiento de Hernani	Departamento de Cultura y Política Lingüística	
Ayuntamiento de Irun	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras	
Ayuntamiento de Lagrán	Departamento de Seguridad	
Ayuntamiento de Lazkao	Departamento de Hacienda y Economía	
Ayuntamiento de Legorreta	Departamento de Turismo, Comercio y Consumo	
Ayuntamiento de Leioa	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno	
Ayuntamiento de Lezo	Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda	
Ayuntamiento de Lizartza	Departamento de Empleo y Políticas Sociales	
Ayuntamiento de Mendara		
Ayuntamiento de Mundaka		
Ayuntamiento de Mungia		
Ayuntamiento de Nabarniz		
Ayuntamiento de Oiartzun		
Ayuntamiento de Okondo		
Ayuntamiento de Ordizia		
Ayuntamiento de Orduña		
Ayuntamiento de Orendain		
Ayuntamiento de Orio		
Ayuntamiento de Orozko		
Ayuntamiento de Otxandio		

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: BUEN GOBIERNO Y ACCIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD

En este capítulo los contenidos se han estructurado de la forma siguiente:

- resultados referidos a los programas de Buen Gobierno, que implican la integración del principio de igualdad en la organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos;
- actuaciones que las diferentes instituciones ponen en marcha en cada uno de los tres ejes de intervención definidos en el VII Plan.

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

En el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres se define el término **mainstreaming de género** (recogido posteriormente en el VII Plan) como:

“Consideración de forma sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

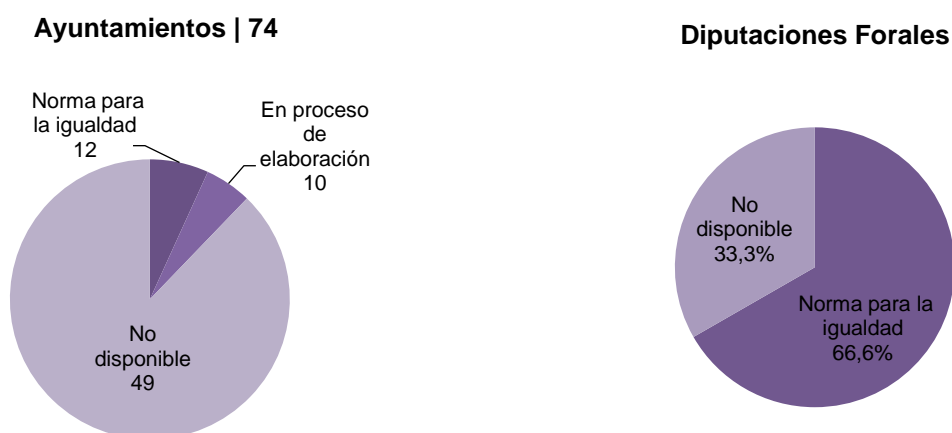
En este primer apartado se recogen de forma concisa los resultados más relevantes en cuanto a la evolución de los objetivos de mainstreaming dispuestos en el VII Plan.

2.1.1. Normativa específica para la igualdad

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres trajo consigo la incorporación de las instituciones forales y locales/supralocales como fuentes de normas específicas en materia de igualdad, dado que algunas entidades recurren a esta normativa como herramienta complementaria, y en algún caso sustitutoria, de los planes de igualdad. En el análisis se tienen en cuenta los niveles local (ayuntamientos), foral (diputaciones) e intra territorial (mancomunidades y cuadrillas).

Son muy pocas las instituciones con normativa específica para igualdad. Únicamente el 12,2% de los 74 ayuntamientos participantes cuenta con una norma para la igualdad o está en proceso de elaboración. En el caso de las mancomunidades y cuadrillas ninguna de las participantes tiene normativa al respecto. Por último, de las diputaciones forales, dos cuentan con normas de igualdad y una tercera en proceso de elaboración.

Gráfico 1: Instituciones participantes con normativa para la igualdad



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

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que *el Gobierno Vasco aprobará, en los seis primeros meses de cada legislatura, un plan general que recoja las líneas de intervención y directrices que deberán orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.*

Actualmente, en el año 2020 estamos ante el VII Plan de Mujeres y Hombres de la CAE. Este Plan es un eje vehicular para que las diputaciones forales y los ayuntamientos u otras entidades públicas partan de las directrices que define y elaboren sus propias directrices o programas. No obstante, hay que tener en cuenta que normalmente los períodos de aprobación y vigencia de planes no suelen coincidir con el plan marco de la AG. Las empresas de capital público están igualmente obligadas a planificar sus intervenciones en materia de igualdad.

En general, el 62,8% de las instituciones analizadas cuenta con un **plan de igualdad vigente**. Las entidades que cuentan en mayor medida con estos planes son el Gobierno Vasco, otras instituciones, las empresas de capital público y los organismos autónomos y entes públicos. En cuanto a los **planes en proceso de elaboración**, 30 de las entidades participantes se encuentran en esta fase (23,4%). La mayoría de estos procesos en elaboración se observan en las entidades locales. Un total de 18 ayuntamientos están en proceso de elaborar un nuevo plan de igualdad, lo que situaría la planificación en igualdad (ayuntamientos con planes y los que están en proceso de elaborar) en torno al 77% de los ayuntamientos participantes en el seguimiento.

Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2020

	Instituciones participantes	Instituciones con Plan	%
Gobierno Vasco	12	12	100%
Emakunde	1	1	100%
Diputaciones Forales	3	1	33,3%
Ayuntamientos	74	39	52,7%
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	10	5	50,0%
Organismos Autónomos y Entes Públicos	16	12	75,0%
Empresas de Capital Público	10	8	80,0%
Otras instit.(EHU-UPV, JJGGB)	3	3	100%
TOTAL	129	81	0

Entre las instituciones con plan, la mayoría ha realizado **diagnósticos previos** para identificar objetivos y retos que deban ser abordados en la planificación (90,1% del total; valor superior al 88,8% del ejercicio anterior). Se reduce al 54,3% la aplicación de procesos de participación ciudadana, general o específica para la elaboración de estos planes. Es habitual que estos planes cuenten con una programación de las intervenciones previstas calendarizada (87,7%), y es también frecuente que se asignen presupuestos a su desarrollo (74,1%) y se haga público su contenido (65,4%).

La **participación en la elaboración de los planes de personal, técnico y político** de diferentes áreas en cada institución se ha convertido en los últimos años en una forma sistemática de abordar esta planificación en la mayoría de las instituciones: el 84% del total de los planes ha contado en su elaboración con estas aportaciones, siendo minoritarios los planes en cuyo diseño ha participado solo personal técnico o solo político. En el ámbito municipal, las áreas de política social; cultura, euskera y deportes; educación o alcaldía son las que habitualmente más se implican en la ejecución de los planes de igualdad (en más de la mitad de los planes informados).

El **seguimiento y evaluación de los planes de igualdad** constituye una herramienta importante para mejorar los procesos al incorporar los aprendizajes obtenidos y facilitar la rendición de cuentas. En 2020, el 86,4% de los planes de igualdad tenía previsto su seguimiento y/o evaluación, siendo menos frecuente (34,6%) que contaran con un presupuesto para el desarrollo de las evaluaciones y, menos aún, que tuvieran prevista la publicación de la evaluación (33,3%). También son frecuentes otro tipo de planes o programas de actuación relacionados con la igualdad, principalmente dirigidos a prevenir o actuar frente a la violencia contra las mujeres, general o específica (trata y explotación sexual...). En el ámbito local son habituales los planes relacionados con la seguridad en las fiestas.

La **responsabilidad de impulsar la igualdad** en la práctica laboral interna de las instituciones viene determinada en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad⁵, que exige a las instituciones una planificación de carácter laboral interno que incorpore la perspectiva de género en la gestión de las personas que trabajan en dichas instituciones. En la CAE, la entrada en vigor en 2017 del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la AG y sus organismos autónomos (aprobado en 2016) generaliza la aplicación de los mandatos de igualdad en este ámbito en las instituciones que quedan comprendidas en su aplicación.

⁵ Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los planes de igualdad internos son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa o institución la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

No obstante, en el conjunto de las instituciones vascas, su desarrollo sigue siendo muy limitado. Además del Gobierno Vasco y Emakunde, únicamente 3 ayuntamientos, 1 mancomunidad, 9 empresas de capital público, entes públicos y organismos autónomos, y otras instituciones como la UPV/EHU, HAZI y las Juntas Generales de Bizkaia, han informado de su existencia en 2020. Estos planes se elaboran a partir de un diagnóstico previo y en la mayoría de los casos cuentan con presupuesto asignado y se hacen públicos. Sin embargo, solo 5 empresas de capital público con planes internos, 2 organismos autónomos, 1 ayuntamiento, así como la UPV-EHU, indican que los objetivos, acciones e indicadores de estos planes se encuentran integrados en un modelo de gestión pública avanzada o herramienta equivalente.

Aunque no cuenten con una planificación específica, la mayoría de los ayuntamientos y las 3 diputaciones forales han señalado que en sus instituciones existen **medidas específicas de igualdad integradas en su política laboral interna** dirigidas a:

- facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional;
- remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional;
- fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional;
- promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

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

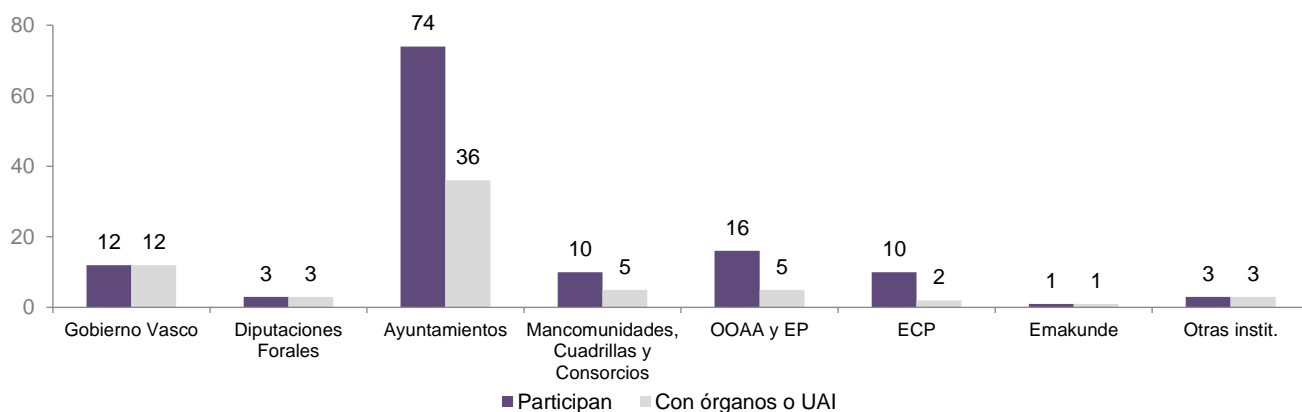
La Ley 4/2005, exige a los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma contar con una unidad administrativa dirigida a impulsar la igualdad y coordinar y colaborar en el desarrollo de este impulso en el propio departamento y en los organismos autónomos adscritos al mismo. El Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, dispone que los organismos autónomos⁶, sociedades y demás entes públicos deben cumplir también con esta exigencia normativa.

Además, la mencionada ley establece asimismo la necesidad de que los ámbitos foral y local cuenten con una entidad, órgano o unidad administrativa que impulse, coordine y desarrolle políticas de igualdad de mujeres y hombres.

⁶ Según el artículo 3 de este Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, las Unidades administrativas en los organismos autónomos y entes públicos que deben contar con unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los siguientes organismos autónomos y entes públicos son: 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.

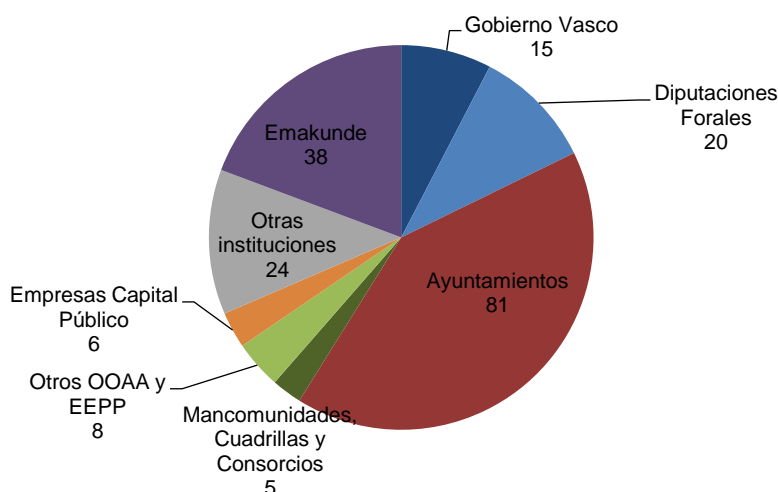
La formalización de estas estructuras es completa en los departamentos del Gobierno Vasco y en las tres diputaciones forales. La mitad de las mancomunidades y cuadrillas también informan de la disponibilidad de estas estructuras. Entre las entidades locales participantes, sin embargo, la presencia de estas estructuras es bastante más limitada⁷ (solo el 48,6% del total de las entidades informantes tienen creadas estas estructuras), aunque son las empresas de capital público, y en menor medida los organismos autónomos y entes públicos adscritos a la AG, las que incorporan un menor número de unidades u órganos de igualdad.

Gráfico 2: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2020



Las instituciones han informado de un total de **197 personas dedicadas total o parcialmente⁸ a promover la igualdad de mujeres y hombres en la CAE**. La mayoría son mujeres (88,8%) y trabajan sobre todo a jornada completa (69,1%). La incidencia del empleo temporal afecta a quienes trabajan en el ámbito municipal, diputaciones forales, y empresas de capital público.

Gráfico 3: Nº Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2020

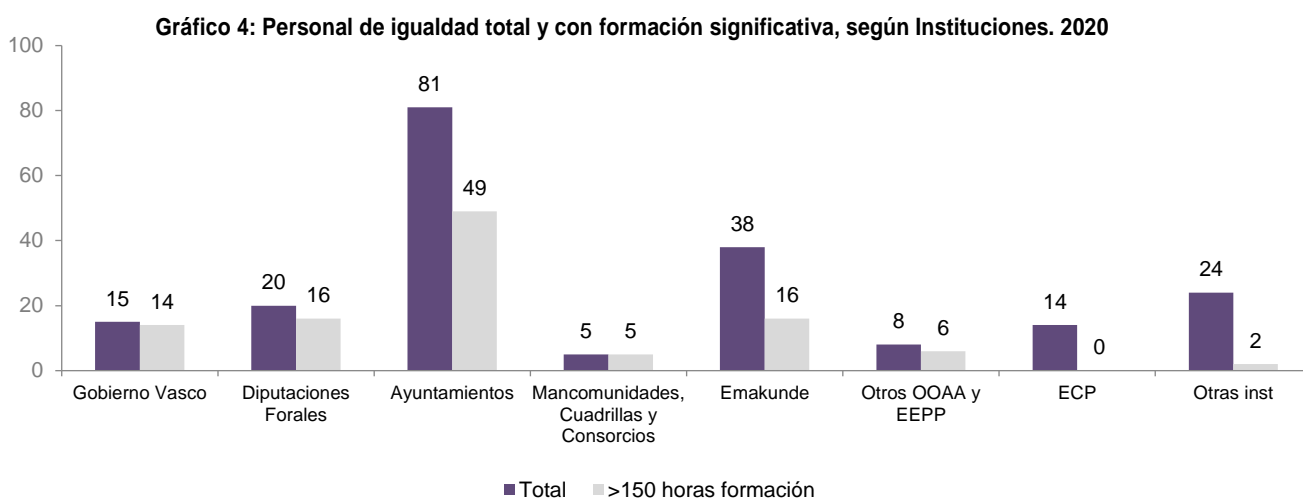


⁷ Debido principalmente a los municipios de menor dimensión. Entre los que cuentan con una población mayor, en algunos casos se dispone de una técnica de igualdad (subcontratada) que se integra en un área más general (servicios sociales, ciudadanía...), pero no se ha adoptado la decisión de identificar una estructura diferenciada,

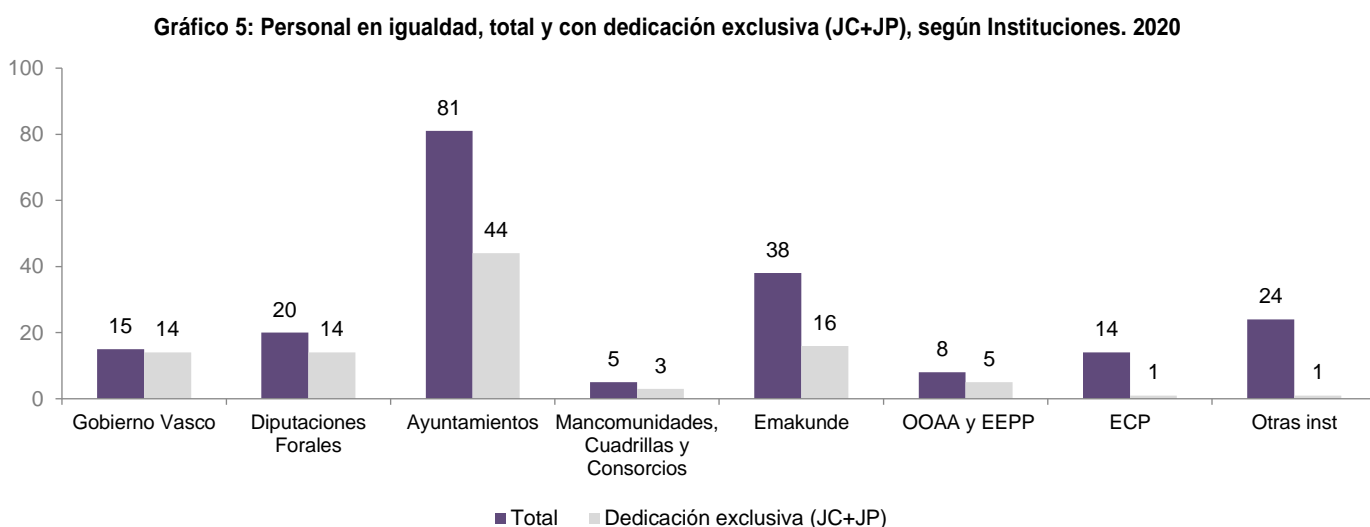
⁸ Una diputación foral ha identificado la dedicación temporal de parte de este personal (6 y 9 meses), y otras entidades informan de la dedicación parcial de este personal.

Del total de las personas que trabajan en igualdad, el 54,8% (108) cuenta con **más de 150 horas de formación específica en la materia**. Destaca con esta especialización, además de Emakunde, el personal de los departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones forales y de las Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios.

El nivel A de la administración engloba al 54,8% del personal cuya actividad se centra en el impulso a la igualdad de mujeres y hombres, encontrándose en las categorías B y C el 15,2% y el 14,7% del total informado respectivamente.



Gran parte del personal tiene dedicación exclusiva en Gobierno Vasco, diputaciones forales, Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios, y en organismos autónomos. En entidades como Emakunde⁹, empresas de capital público y sobre todo en otras instituciones, el personal combina la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en su actividad con otras funciones.



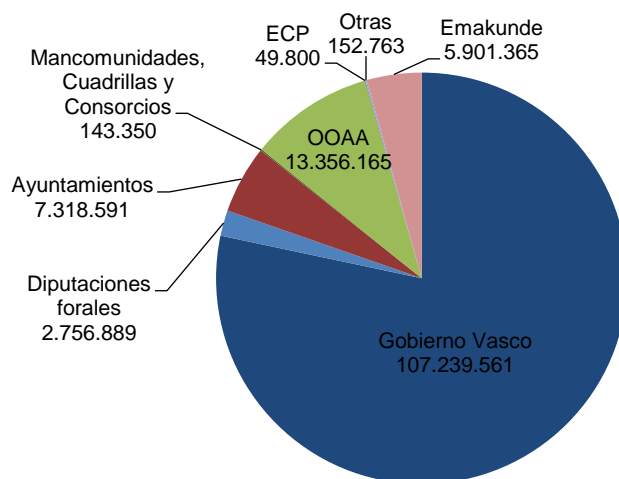
⁹ Aunque en el gráfico incluye solo el personal técnico de Emakunde, todo su personal se dedica de forma exclusiva a la promoción de la igualdad, ya que es el objetivo de toda la actividad de la institución.

2.1.4. Los recursos económicos destinados a las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la CAE

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres regula los presupuestos para el desarrollo de las políticas de igualdad en los diferentes ámbitos de competencia. Así pues, dispone que la administración autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en dicha ley.

El **presupuesto ejecutado total dedicado a igualdad** asciende a 136,9 millones de euros en 2020, correspondiendo a los departamentos del Gobierno Vasco el 78,3% del total (107.2€), y el de Emakunde el 4,3% de todos los presupuestos informados. Los organismos autónomos (9,8%), y los ayuntamientos (5,3%) contribuyen también de forma destacada en el presupuesto a las políticas de igualdad.

Gráfico 6: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones. 2020



Al igual que en el ejercicio anterior, el departamento de Educación del Gobierno Vasco es el que cuenta con la mayor partida presupuestaria de todo el presupuesto identificado por las instituciones de la CAE con 84,9 millones de euros, cifra que supone el 79% del total del presupuesto ejecutado en los departamentos del Gobierno Vasco.

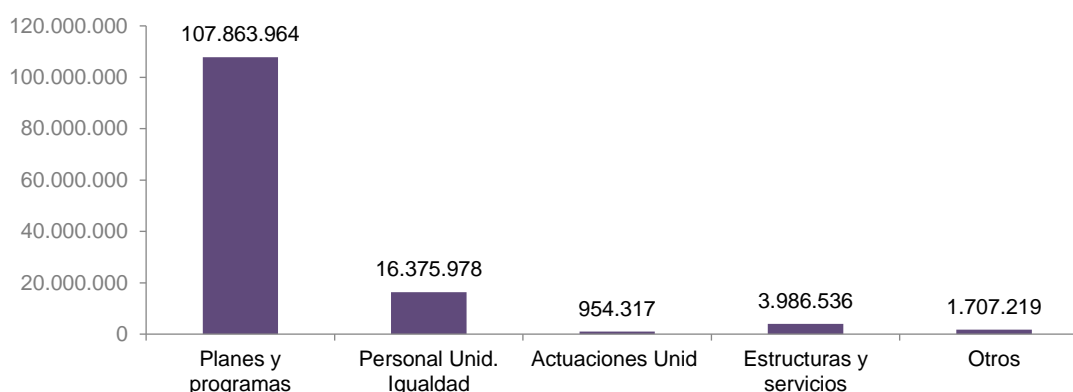
Al analizar la diferencia entre los presupuestos dirigidos al impulso de la igualdad asignados y los ejecutados, en la mayoría de las entidades el presupuesto asignado ha sido superior al ejecutado (diputaciones forales, ayuntamientos, Emakunde), mientras que entre las mancomunidades y cuadrillas, los organismos autónomos y entes públicos¹⁰, empresas de capital público o Gobierno Vasco la ejecución es superior, debido a que en algunas instituciones no se ha identificado un presupuesto asignado expresamente a la igualdad, pero sí se han desarrollado intervenciones con presupuesto.

¹⁰ La diferencia en las diputaciones forales se debe a que una de ellas no ha cuantificado el presupuesto ejecutado, pero sí el asignado, y en los departamentos del Gobierno Vasco es habitual que se identifique como presupuesto asignado aquél de que disponen las Unidades de Igualdad.

Los **presupuestos en materia de igualdad** siguen siendo limitados respecto al presupuesto general de la entidad. Los departamentos del Gobierno Vasco alcanzan el porcentaje más significativo respecto al presupuesto total pero, aun así, el general ejecutado es de 5.989.379.722 y el dirigido a la igualdad 107.239.561, es decir, un 1,8% respecto al total. A esta lógica hay que exceptuar el caso de Emakunde, cuyo presupuesto se dirige en su totalidad a promover la igualdad de mujeres y hombres.

El desglose de estos presupuestos gira en torno a 5 diferentes tipologías de intervención: planes y programas de igualdad; unidades de igualdad (costes de su personal y presupuesto gestionado por estas unidades para promover la igualdad); estructuras y servicios relacionados con el impulso a la igualdad y otras partidas no desglosables. Un 82,5% del total de los presupuestos se concentra en los planes y programas. En cualquier caso, cabe destacar que algunas instituciones incorporan en sus planes los servicios que prestan, o el personal de igualdad (en particular en los ayuntamientos), por lo que el desglose no es totalmente preciso.

Gráfico 7: Presupuestos desglosados. 2020



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

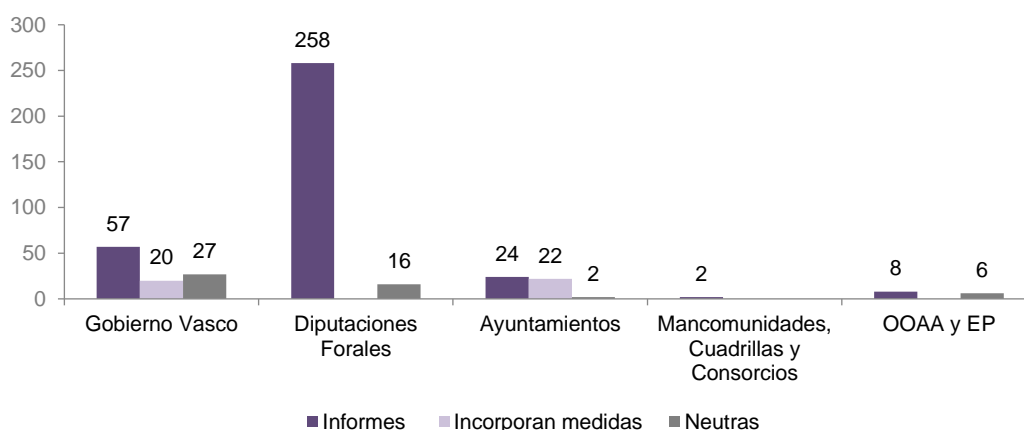
Junto con los presupuestos, la incorporación de las **evaluaciones previas de impacto** en función del género de las normas en las administraciones vascas se ha constituido, igualmente, como otra herramienta fundamental en la implantación de las políticas públicas de igualdad. Es uno de los principales pilares para lograr la transversalización de género de las administraciones.

A veces, la normativa aparenta ser neutra, pero se articula como productora y reproductora de las desigualdades, también por razón de sexo, por este motivo el objetivo de evaluar las normas antes de su aprobación es analizar sus efectos en esos ámbitos. Si se valora que alguna o varias de las actuaciones de la norma pueden generar consecuencias distintas al logro de la igualdad, se propondrán medidas correctoras antes de que entre en vigor. Es más, desde la entrada en vigor de la Ley 4/2005 es una exigencia en la Administración General de la CAE y casi 15 años después de su aprobación, se aprecian algunos avances en los poderes públicos vascos, aunque deban ser valorados con precaución.

La aprobación de directrices en el ámbito de la AG, así como en las administraciones forales, hace que en estos ámbitos se haya normalizado la **elaboración de las evaluaciones de impacto** en aquella normativa que lo requiere. El total de instituciones participantes, han informado de 1.776 leyes, decretos, órdenes... aprobadas en el 2020: 349 han sido sometidas a un informe de impacto de género, 51 consideraban neutra la norma y 42 han generado la incorporación de medidas de igualdad.

Son varias las instituciones que han dado cuenta de la realización de **informes de impacto de género**: los departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos, Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios, y organismos autónomos y entes públicos. A raíz de la incorporación de medidas de igualdad, se diferencian 6 tipos, entre los cuales destaca la perspectiva de género (11 casos, sobre todo Gobierno Vasco 4 y ayuntamientos 5). La siguiente categoría mayoritaria es la promoción de la participación (7 casos, repartidos entre los departamentos del Gobierno Vasco, ayuntamientos y organismos autónomos y entes públicos). No ha habido ninguna medida sobre mujeres con discriminación múltiple.

Gráfico 8: Nº informes de impacto, nº que generan incorporación de medidas de igualdad y nº que consideran la neutralidad de la norma, según Instituciones. 2020

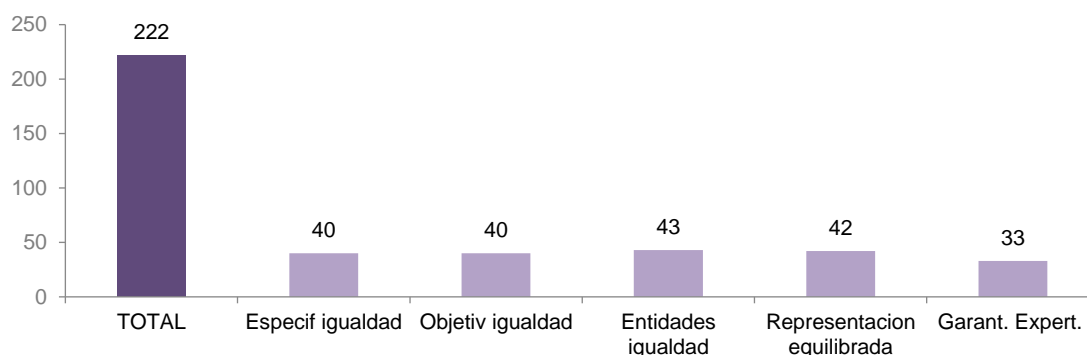


2.1.6. La participación en las políticas de igualdad

La participación ciudadana es un objetivo de las administraciones públicas vascas que, en materia de igualdad, se desarrolla tanto a través de órganos específicos de igualdad (las entidades o personas que trabajan en el impulso de la igualdad participan en la definición y seguimiento de las políticas de igualdad a través de estructuras específicas) como incorporando órganos de participación no específicos a entidades de la sociedad civil o personas expertas en este ámbito y/o definiendo funciones y objetivos de igualdad para estos órganos.

Un 18% de los órganos y consejos de participación informados por las instituciones de la CAE son específicos de igualdad (40 de los 222 identificados por las entidades participantes). Los departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos, Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios, así como Emakunde son las instituciones que cuentan con este tipo de estructura formalizada para la participación en igualdad. En cuanto a los órganos de participación ciudadana no específicos de igualdad, 40 contaban con funciones y objetivos de igualdad, 43 con entidades que trabajan en igualdad, 33 con participación de expertas en igualdad y 42 con representación equilibrada. Siendo en todos los casos la gran mayoría aportados por el nivel municipal.

Gráfico 9: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2020



2.1.7. La formación en igualdad en las administraciones públicas

El artículo 17 de la Ley 4/2005 pone de manifiesto la necesidad de contar con personal formado en igualdad para garantizar una adecuada incorporación del enfoque de género en la actividad de las administraciones públicas, dirigido tanto al personal técnico como a las personas con responsabilidad política de las instituciones con el fin de que tengan conocimientos, al menos básicos, sobre las desigualdades y las principales brechas de género.

Además, el mencionado artículo sobre capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas dispone que estas *han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.* Al mismo tiempo, para el éxito de lo expuesto en el presente párrafo, *las administraciones públicas vascas han de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política.* Por otro lado, los puestos específicos de igualdad deberán tener como requisitos de acceso el conocimiento en la materia. Asimismo, todos los temarios de los procesos de selección del empleo público deberán incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres además de su aplicación a la actividad administrativa.

En el seguimiento anual de las políticas de igualdad se solicita a las instituciones de la CAE información sobre la participación de su personal en esta formación, tanto la promovida por las propias instituciones como en aquella que, siendo impulsada desde otras instancias o entidades, favorece el aprendizaje en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En 2020 el número de entidades que señalan contar con un **plan de formación de igualdad** sigue siendo bajo (22,0%), y las 5.657 personas formadas en igualdad en las instituciones vascas en formaciones promovidas por ellas siguen siendo mayoritariamente constituidas por mujeres (3.643). Desglosándolo por categorías, se dividen en administración, personal técnico, directivo y personal con responsabilidad política. Así, dividiéndolo por instituciones, la categoría con mayor participación es el personal técnico de hombres de las empresas de capital público (266). Y sin la división por instituciones, el grupo mayoritario es también el técnico de mujeres con 564.

Gráfico 10: Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas. 2020

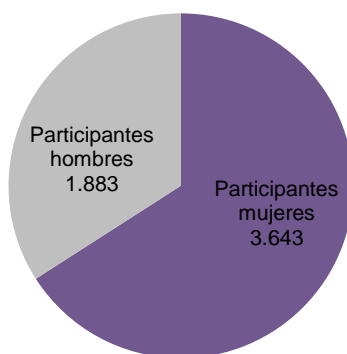


Gráfico 11: Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2020

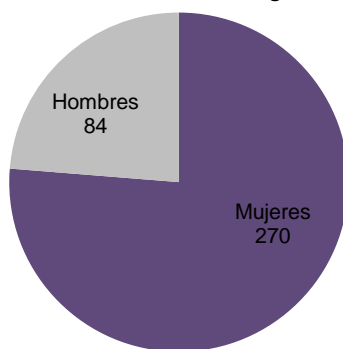


Gráfico 12: Personal formado en igualdad según Instituciones. 2020

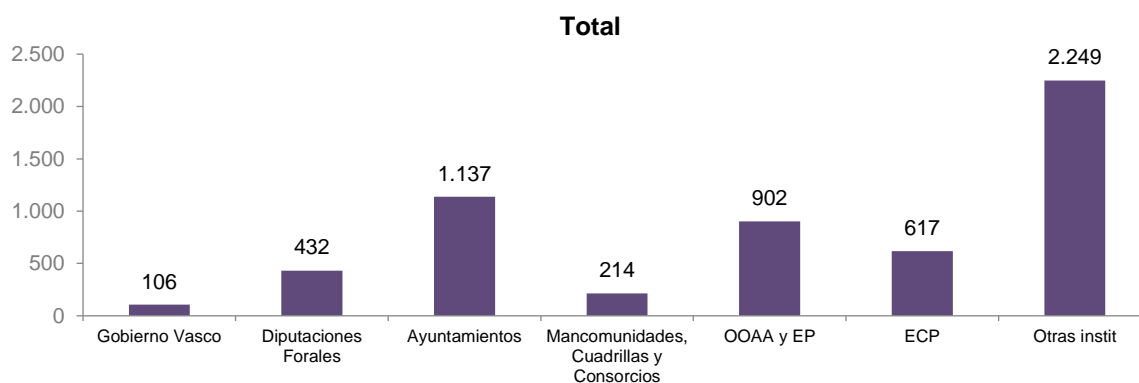
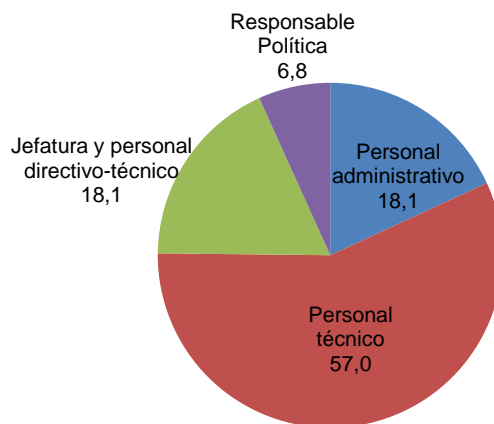


Gráfico 13: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2020



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

El artículo 20 de la Ley 4/2005 sobre medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad incluye el requerimiento de las cláusulas de igualdad en la contratación pública -contratos, convenios, subvenciones...-, que exige a los poderes públicos incorporar la perspectiva de género en este ámbito, y que interpela también a la entidad o persona adjudicataria de esa contratación, a quien demanda la aplicación de medidas dirigidas a impulsar la igualdad de hombres y mujeres.

De los 2.730 contratos realizados en 2020, un 85'4% se han hecho con criterios de igualdad:

- Solo Emakunde (12) y las diputaciones forales (19) han incorporado los criterios en la totalidad de las contrataciones.
- La gran mayoría ha incorporado criterios de igualdad en más del 80% de sus contrataciones:
 - Gobierno Vasco (88,6%); Ayuntamientos (86,4%); Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios (88,9%); Organismos Autónomos y Entes Públicos (83,0%) y Empresas de Capital Público (88,4%).
- En el caso de Otras instituciones, únicamente se han incorporado en el 41% de las contrataciones.

La **incorporación de los criterios de igualdad** se incluye en las **condiciones especiales de ejecución** (47,7%), y en mucha menor medida en otros aspectos como criterios en el objeto (8%) o en los criterios de adjudicación (5,4%). En muy pocas ocasiones se incluyen en las especificaciones técnicas o en la solvencia técnica y profesional.

En un 12,6% de los convenios se han incorporado criterios de igualdad, y de forma muy limitada en el objeto del convenio (3%) o en las condiciones especiales de ejecución (5,5%). Por entidades:

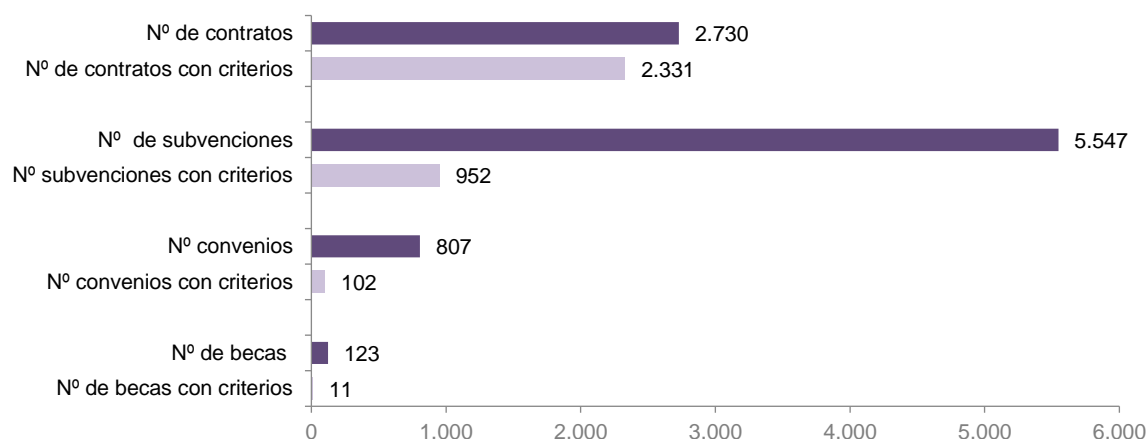
- Tan solo Emakunde (3) ha incorporado criterios de igualdad en la totalidad de los convenios.
- Las diputaciones forales (91,3%) y otras instituciones (80,5%) lo han incluido de forma mayoritaria.
- En el resto, los criterios incorporados han sido minoritarios: departamentos de Gobierno Vasco (10,2%), ayuntamientos (5,8%) y organismos autónomos y entes públicos (5,4%).

Analizando las subvenciones y ayudas, un 17,2% ha incorporado criterios de igualdad:

- Emakunde (18), las diputaciones forales (37) y las Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios (2) han incluido criterios en la totalidad de las subvenciones y ayudas.
- En el resto de entidades, la incorporación de criterios ha sido bastante limitada: departamentos del Gobierno Vasco (36,7%), ayuntamientos (19,3%), organismos autónomos y entes públicos (18,8%), y otras instituciones (50%). En las empresas de capital público la incorporación de criterios es prácticamente nula (0,2%).

Respecto a las becas, solo en un 9,8% de las mismas se han incorporado criterios de igualdad.

Gráfico 14: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2020



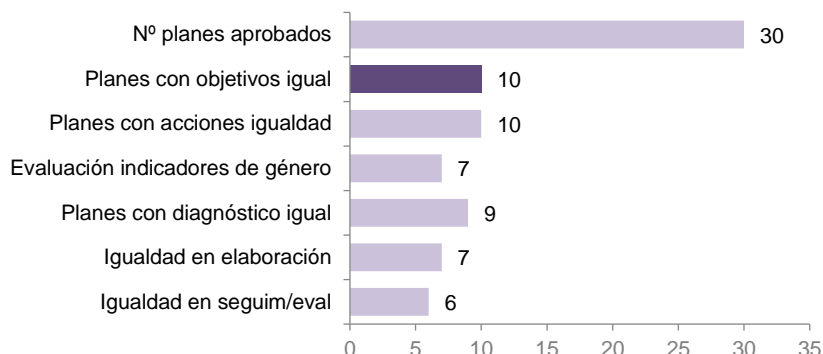
2.1.9. Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza

Planes sectoriales y transversales

El artículo 3 de la Ley 4/2005 recoge los principios generales que orientarán el presente instrumento legislativo; concretamente, el punto 4 expone la integración de la perspectiva de género. En este seguimiento se analiza el número de planes sectoriales y transversales aprobados por las instituciones participantes, si en su elaboración se incorpora esta perspectiva (diagnóstico, objetivos, actuaciones) y en qué grado participa el personal técnico de igualdad en su elaboración o seguimiento.

En los 30 planes identificados en 2020 (8 menos que el ejercicio anterior), se han llevado a cabo todas las variables de la medición de los planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados. Destacando la inclusión del diagnóstico que incluya una recopilación y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres (9), objetivos de igualdad de mujeres y hombres (10) y acciones de igualdad de mujeres y hombres (10).

Gráfico 15: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2020

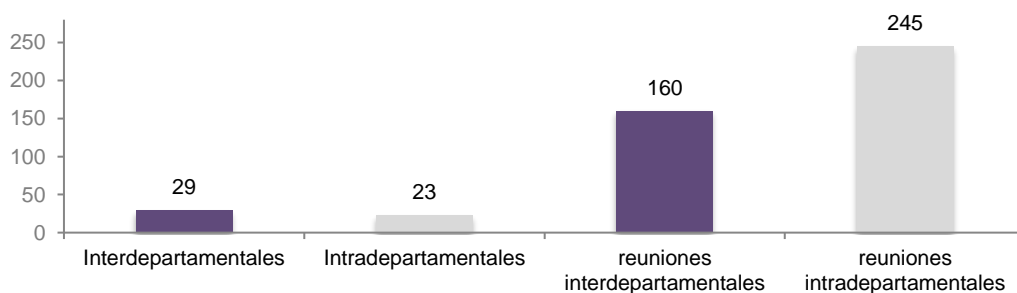


Estructuras de coordinación

Las estructuras de coordinación son herramientas fundamentales para el impulso de la igualdad en las instituciones, ya que facilitan la integración de la perspectiva de género en todas las áreas y actividades de las entidades, la alineación con enfoques metodológicos y la difusión de experiencias y aprendizajes. En 2020, **29 instituciones han informado de que disponen de estructuras interdepartamentales para coordinar las políticas de igualdad en las diferentes áreas de su organización y 23 han señalado contar con estructuras de coordinación intradepartamentales** (además de los departamentos del Gobierno Vasco, destacan dos diputaciones y 9 ayuntamientos). Se han llevado a cabo 160 reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental, considerablemente reducidas respecto a las 259 de 2019. Un 78,1% (125 de 160) de las reuniones han sido con el personal político y técnico. En el caso de las estructuras intradepartamentales se han celebrado 245 reuniones, siendo un 40,4% las reuniones de ayuntamientos entre el personal técnico y político.

Además, **50 instituciones cuentan con estructuras de coordinación en materias vinculadas con la igualdad**, 4 más que en 2019, y 61 disponen de protocolos de actuación frente a la violencia contra las mujeres. En todos los niveles de instituciones participantes se ha dado cuenta de al menos una línea de cooperación y/o han desarrollado proyectos específicos en materia de igualdad con organismos internacionales u otros países.

Gráfico 16: Estructuras inter e intradepartamentales y número de reuniones en 2020



Finalmente, se ha informado de 2 reuniones realizadas entre las estructuras de coordinación interinstitucionales donde participan Emakunde y las Diputaciones Forales, una de ellas solamente con el personal político y otra solo con personal técnico.

Estadísticas y estudios

Los estudios y las estadísticas componen una pieza fundamental para el conocimiento de la situación y evolución de la desigualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos, y por ello el artículo 16 de la Ley 4/2005 requiere que las instituciones de la CAE, en las estadísticas y estudios que realizan, incorporen la perspectiva de género.

En torno a la sistematización de la incorporación del enfoque de género en estadística y estudios, surgen dos cuestiones. La primera es que, al igual que en ejercicios anteriores, sigue siendo una asignatura pendiente entre las instituciones de la CAE, ya que solo 21 informan de que incorporan sistemáticamente la variable sexo en sus estudios y estadísticas (otras 4 lo hacen de forma puntual), y que otras cuestiones relacionadas, como la explotación desagregada de la información, o el cruce de la variable sexo con otras desigualdades... es aún inferior, siendo excepciones a esta falta de sistematización también este año Emakunde y, en menor medida, los departamentos del Gobierno Vasco. La segunda hace referencia a las dificultades que encuentran las personas responsables de la igualdad en las instituciones en conocer en profundidad la situación del conjunto de la organización.

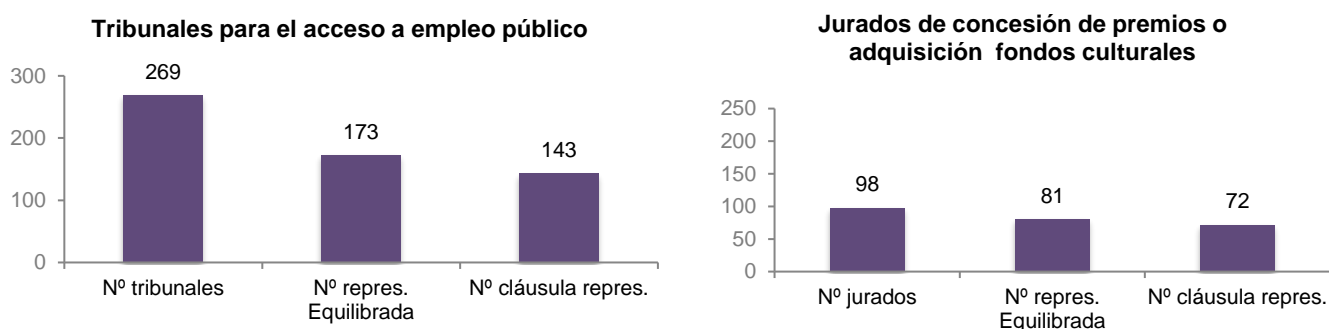
En cuanto a los estudios realizados en el ámbito de la igualdad, en 2020 se han identificado 10 estudios sobre el conocimiento, valor y percepción de la igualdad y 32 sobre la situación de las mujeres en un sector determinado, contabilizándose así 42 estudios (cifra similar a 2019). Política social, economía y empleo, o cultura, euskera y deporte constituyen las temáticas principales de estos estudios sectoriales.

Representación equilibrada

Las administraciones públicas tienen un doble papel en el ámbito de la representación equilibrada de mujeres y hombres en su organización: aplicar en su propia organización el objetivo de avanzar hacia una representación equilibrada en ámbitos de decisión y servir de referente al conjunto de la sociedad.

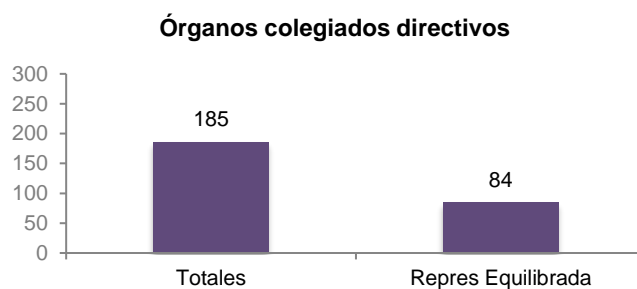
En el seguimiento de las políticas de igualdad se cuestiona a las instituciones sobre dos ámbitos específicos. En cuanto a los **tribunales para el acceso, provisión y promoción en el empleo público**, que en 2020 presentan una composición equilibrada de forma claramente mayoritaria (64,3% de los tribunales convocados), avanzándose así en el cumplimiento del art. 20 de la Ley 4/2005. Respecto a las convocatorias **de jurados para la concesión de premios o adquisición de fondos culturales**, la proporción de jurados con representación equilibrada se ha elevado al 82,6%.

Gráfico 17: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados. 2020



De los 185 **órganos colegiados directivos** identificados por las instituciones de la CAE, el 45,4% muestra una composición equilibrada de mujeres y hombres. Los departamentos del Gobierno Vasco (105, el 56,7%) cuentan con un mayor número de órganos colegiados directivos identificados, aunque los ayuntamientos, (46 órganos) son las instituciones que presentan un mayor equilibrio de mujeres y hombres en estos órganos (30 de los informados).

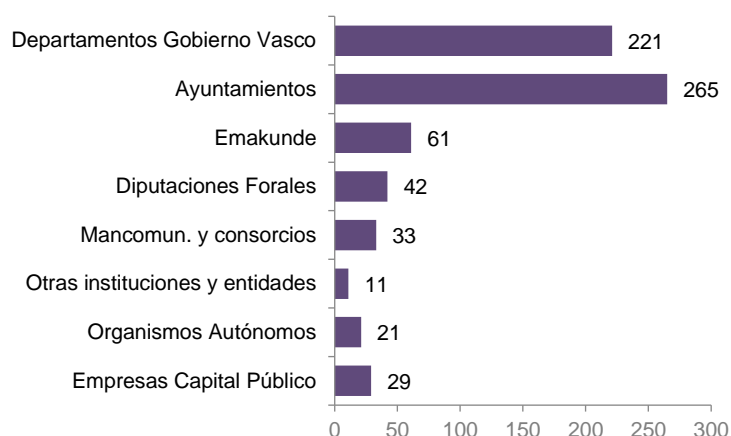
Gráfico 18: Representación equilibrada en órganos colegiados. 2020



2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención

En la CAE en 2020 se han identificado 683 actuaciones con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres. Los departamentos del Gobierno Vasco, Emakunde o las diputaciones forales muestran una mayor estabilidad en cuanto a número de acciones realizadas. Concretamente, ayuntamientos (38,8%) y departamentos del Gobierno Vasco (32,4%) informan de más dos de cada tres acciones incluidas en este seguimiento.

Gráfico 19: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2020



Las acciones desarrolladas por las instituciones son muy diferentes en cuanto a su objetivo, tipología y alcance. En los siguientes apartados se analiza esta diversidad.

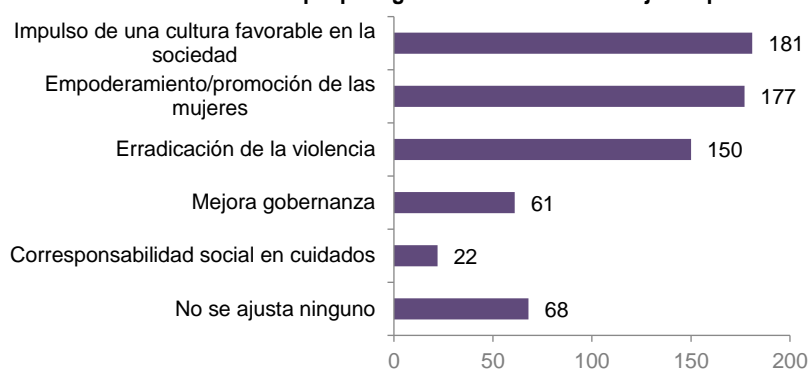
2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

El VII Plan para la Igualdad establece 3 ejes: empoderamiento de las mujeres, transformación de las economías y la organización social y la promoción de vidas libres de violencia contra las mujeres. En el seguimiento realizado sobre las acciones que desarrollan las instituciones se identifican los objetivos principales que persiguen, objetivos que, en su definición¹¹, procuran incorporar las principales líneas de intervención de los 3 ejes señalados. El empoderamiento de las mujeres incluye los programas relativos al empoderamiento personal y colectivo; así como al empoderamiento social y político. La transformación de las economías y la organización social cuenta con tres programas: reconocimiento de la igualdad para la transformación social y económica; la autonomía económica de las mujeres y la economía feminista de los cuidados; y por último, la promoción de vidas libres de violencia contra las mujeres que está compuesto por tres programas: sensibilización y prevención; detección atención y reparación del daño, y coordinación interinstitucional.

¹¹ No siempre resulta fácil asignar a una acción un único objetivo, por lo que se pregunta por el objetivo principal.

Como viene sucediendo en ejercicios anteriores, las actuaciones tienden a concentrarse en dos objetivos generales, que abordan de forma global grandes ejes del Plan: el *impulso de una cultura favorable a la igualdad en la sociedad* (el 27,6% de las acciones identificadas se dirigen a cubrir este objetivo) y el *empoderamiento/promoción de las mujeres* (27,0%). También destaca un objetivo más específico pero igualmente estructural en las políticas para la igualdad: la *erradicación de la violencia contra las mujeres* (con un 22,9% del total de las acciones), quedando el objetivo de la *corresponsabilidad social con los cuidados*¹², como el menos frecuente en las acciones promovidas por las instituciones (3,4% del total).

Gráfico 20: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2020



Con carácter meramente ilustrativo, se pueden identificar algunos tipos de actuación más frecuentes¹³ desarrollados por las diferentes instituciones:

- **Departamentos del Gobierno Vasco:** la diversidad de acciones informadas responde a la especificidad competencial de cada departamento.
- **Emakunde:** incluye acciones en relación con los servicios prestados.
- **Diputaciones forales:** promueven acciones que destacan su papel como impulsores territoriales de las estrategias de igualdad, como el apoyo a municipios y asociaciones feministas y de mujeres para desarrollar la igualdad a nivel local o territorial, acciones dirigidas a investigar y dotar de herramientas para promover la igualdad en otros ámbitos (sectoriales, locales), el impulso de espacios de reflexión... Se identifica igualmente la promoción de la igualdad en las empresas de los territorios, creando estructuras para el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- **Ayuntamientos:** desarrollan frecuentemente actividades de movilización y visibilización en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre...), de sensibilización y trabajo con diferentes agentes para evitar las agresiones contra las mujeres en las fiestas, de formación y talleres (empoderamiento de mujeres, autodefensa, impulso de la igualdad en la juventud...). También de visibilización del papel de las mujeres en el municipio, de coordinación con diferentes agentes (salud, seguridad, educación...). Los municipios de mayor tamaño también prestan servicios específicos, de orientación e intervención social, y cuentan con recursos como casas de acogida para mujeres víctimas de violencia, o las casas de mujeres. Las Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios comarcales señalan actuaciones similares.
- **Organismos Autónomos y Entes Públicos**¹⁴: las acciones informadas en 2020 responden, mayoritariamente, al objetivo del empoderamiento o promoción de las mujeres. Siendo, además, salud y consumo la temática más reiterada.
- **Empresas de Capital Público:** la mayoría de las intervenciones informadas se ajustan al empoderamiento o promoción de las mujeres y la temática más repetida ha sido la economía.

¹² Que incluye el reconocimiento, la valoración y la redistribución de los cuidados.

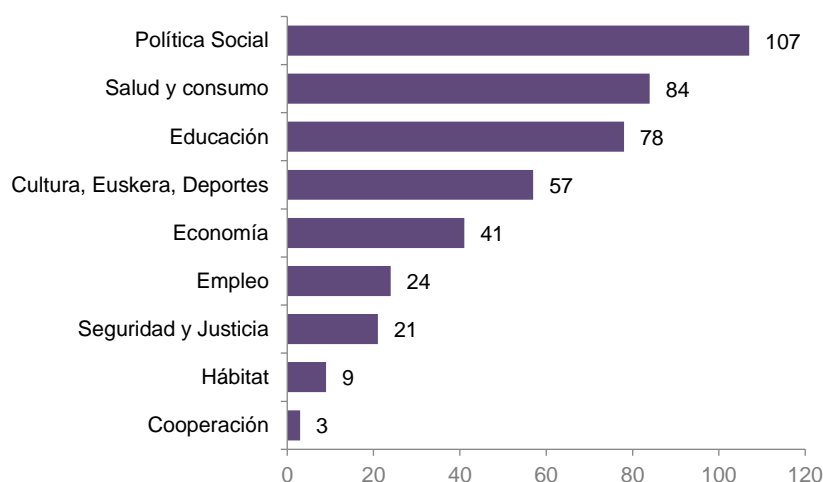
¹³ En el apartado del coste de las acciones, se destacan algunos ámbitos con un presupuesto superior.

¹⁴ El carácter mayoritariamente sectorial de estos organismos hace que, en función de los participantes en cada ejercicio, el tipo de acciones varíe notablemente.

2.2.2. Temática de las acciones de igualdad

Son 3 las temáticas que concentran en torno al 63,4% de las intervenciones realizadas, concretamente, *Política Social, Educación y Salud y Consumo*. En los ayuntamientos, *Política Social y Educación* concentran un número significativo de intervenciones (57 y 42, respectivamente), mientras que en los departamentos del Gobierno Vasco las acciones encuadradas en el área de *Salud y consumo* (67) son las mayoritarias.

Gráfico 21: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2020



2.2.3. Tipo de intervención

Las acciones desarrolladas por los poderes públicos de la CAE en el ámbito de la igualdad han sido caracterizadas en diferentes tipologías para poder analizar y valorar su evolución. Se incluyen así:

- intervenciones regulativas (incorporación de criterios de igualdad en convocatorias, aprobación de protocolos...);
- económicas (subvenciones y ayudas para que otros ámbitos institucionales, el tercer sector o la ciudadanía desarrollen intervenciones específicas);
- acciones de formación dirigidas a la ciudadanía y a los servicios públicos;
- intervenciones dirigidas a la sensibilización, difusión y comunicación (jornadas, campañas, edición y distribución de materiales o folletos);
- acciones de información, conocimiento y análisis (realización de informes, estudios, diagnósticos, producción de datos estadísticos, etc.);
- creación y gestión de servicios, recursos y/o equipamientos (que abarcan desde los servicios de atención a las víctimas de violencia hasta servicios de información o recursos de orientación dirigidos a diferentes grupos);
- intervenciones de participación y consulta ciudadana (para la definición, seguimiento y valoración de las políticas o medidas para la igualdad); e
- intervenciones de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados (suscripción y gestión de convenios, acuerdos y protocolos de carácter local, foral autonómico y/o internacional).

Aunque las entidades procuran identificar la tipología prioritaria, una actuación puede corresponder a más de una, y esta doble tipología es particularmente habitual en las acciones de sensibilización, formación, o de coordinación institucional, que cuentan con frecuencia con una doble vertiente de intervención (así, por ejemplo, son frecuentes las acciones de difusión e información, las de formación y sensibilización, o de coordinación y formación, etc.).

Las **acciones de sensibilización, difusión y comunicación** son las más habituales: el 26,9% de las acciones informadas por las instituciones son, total o parcialmente, de este tipo. Las actuaciones desarrolladas por los ayuntamientos suponen la mitad del total de acciones informadas de esta tipología (120 de las 240 que han realizado estas entidades), siendo también numerosas las acciones desarrolladas por los departamentos del Gobierno Vasco (50 acciones).

Como en ejercicios anteriores, las **actuaciones económicas** (139 acciones; 15,6% del total), son la segunda tipología de intervención más frecuente en 2020. Ayuntamientos (48 acciones) y departamentos del Gobierno Vasco (44) son las instituciones con mayor número de intervenciones de este tipo, aunque también tienen un peso destacado en las diputaciones forales (18 acciones).

Con una presencia similar a las anteriores (121 intervenciones; 13,6%), se sitúan las **acciones de información, conocimiento y análisis**. Gobierno Vasco (con 60), ayuntamientos (con 25) y Emakunde (con 20) informan del mayor número de estudios y análisis en este ejercicio.

Las intervenciones de **coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados** han generado 81 acciones, destacando por su número las impulsadas por los ayuntamientos (31).

De las 55 actuaciones identificadas para la **formación para profesionales** de los servicios públicos dependientes de las administraciones públicas, 26 han sido desarrolladas por diferentes departamentos del Gobierno Vasco y 16 por los ayuntamientos.

También cobran especial protagonismo en las **intervenciones regulativas**, que se dirigen a elaborar o revisar normas, protocolos... para promover la igualdad, tanto los departamentos del Gobierno Vasco (con 28 de las 54 acciones informadas) como los ayuntamientos (con 11 acciones) y Emakunde (con 8 acciones).

El ámbito de la **participación y consulta ciudadana** es la tipología menos frecuente, el nivel local con 29 de las 41 actuaciones identificadas, es el ámbito que con mayor frecuencia inicia procesos o abre espacios participativos o consultivos para la definición de sus políticas de impulso a la igualdad (generales o en temas específicos).

Gráfico 22: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2020



En los siguientes epígrafes se presenta información más detallada sobre el alcance y características de algunas de estas intervenciones.

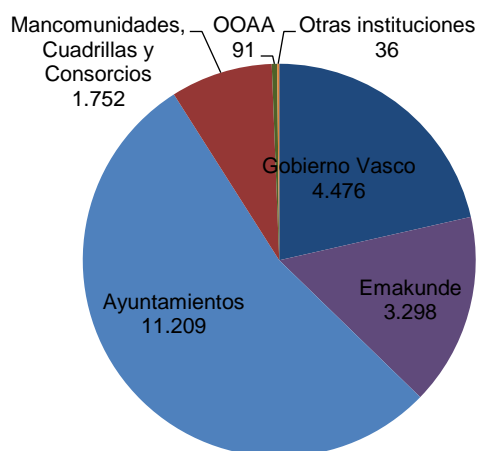
2.2.3.1.- Formación

La formación en igualdad que promueven las instituciones de la CAE tiene dos públicos destinatarios: por una parte, la ciudadanía y, por otra, el personal profesional de los servicios públicos de las instituciones.

En 2020 las **acciones de formación en igualdad dirigidas a la ciudadanía** han contado con 20.862 participantes¹⁵. De los datos desagregados por razón de sexo, las mujeres conforman una amplia mayoría con 10.332 participantes, frente a los 6.605 hombres. Este número supone un incremento respecto al ejercicio 2019 aunque se mantiene la misma proporción de mujeres en ella, que se aproxima al 61% (10.136 mujeres y 16.649 hombres). Los ayuntamientos, han promovido las formaciones de más de la mitad de la ciudadanía, el 53,7%.

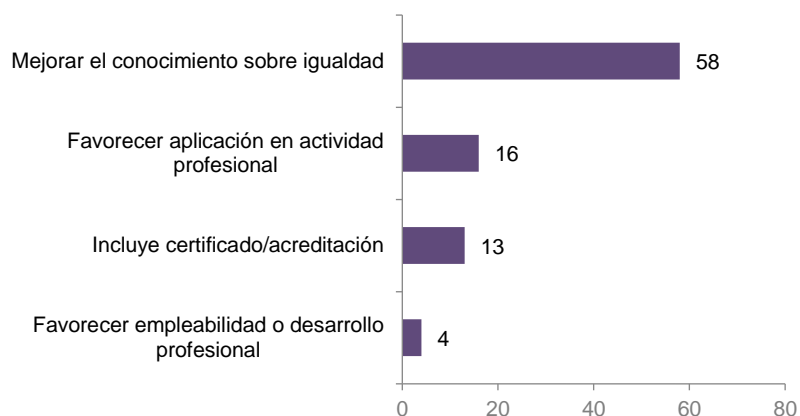
¹⁵ Más de 5.000 personas participantes en acciones formativas no cuentan con el desglose por sexo, por lo que los totales no coinciden.

Gráfico 23: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2020



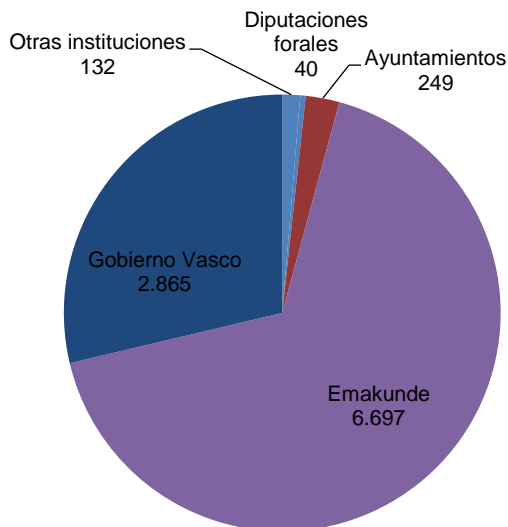
El objetivo principal de estas intervenciones formativas ha sido la mejora del conocimiento sobre la igualdad (el 74,3% de las formaciones identificadas tenían esta finalidad). Favorecer la aplicación de los principios de igualdad en la actividad de las y los participantes ha sido el objetivo del 20,5% de las formaciones, objetivo relativamente más frecuente en la formación promovida por Emakunde, ayuntamientos y los departamentos del Gobierno Vasco. Son minoritarias las acciones que persiguen favorecer la empleabilidad de quienes participan en ellas. Un 16,6% de las acciones ofrecía a sus participantes certificado o acreditación de haber realizado la formación.

Gráfico 24: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2020



En 2020 la participación en la **formación en igualdad centrada en las y los profesionales de los servicios públicos** (profesorado, personal sanitario...) se ha reducido respecto a ejercicios anteriores, resultando 9.983 profesionales. El desglose por sexo es equilibrado. Los departamentos del Gobierno Vasco y Emakunde han impulsado la formación del 95,8% de las y los profesionales participantes.

Gráfico 25: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2020



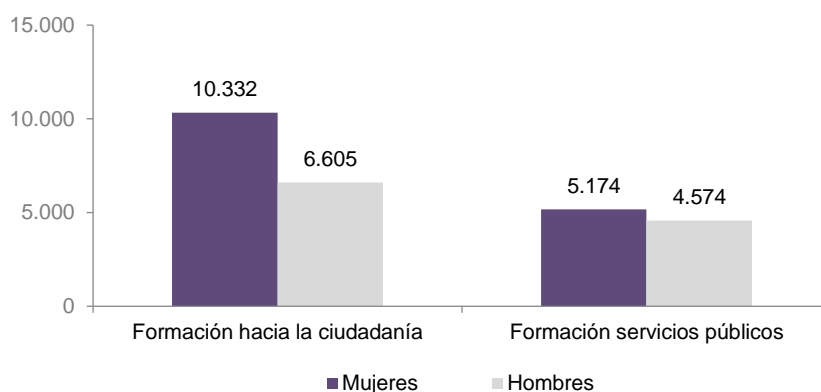
En la formación de profesionales de los servicios públicos, la aplicación de esta formación en la actividad ha sido objetivo en 32 acciones, aunque en varias acciones se combina con la mejora del conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres. Del total de estas formaciones, 13 incluían certificado.

Gráfico 26: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2020



Aunque los datos no se corresponden con la totalidad de la participación en ambos tipos de formación, como ya se ha señalado, se observa que, si bien en ambas formaciones las mujeres son mayoritarias, en la formación del personal de servicios públicos la presencia de ambos sexos es más equilibrada (53,1% de mujeres), mientras que en la dirigida a la ciudadanía las mujeres ocupan el 61,0%.

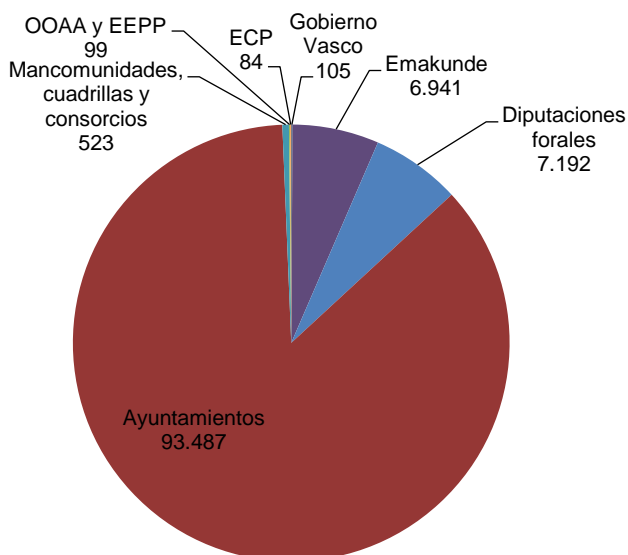
Gráfico 27: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2020



2.2.3.2.- Sensibilización

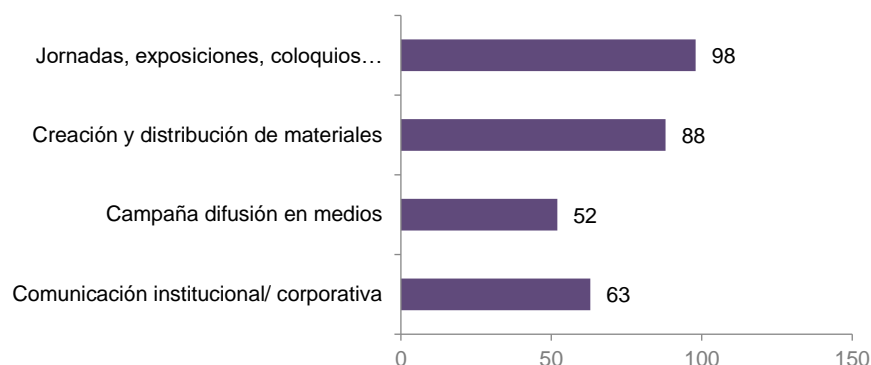
En 2020 ha aumentado notablemente el número de personas que han participado en **acciones de sensibilización** en igualdad de mujeres y hombres, alcanzando estas acciones a 108.431 personas (incrementándose destacablemente respecto a los ejercicios anteriores). Las mujeres continúan también este ejercicio siendo las destinatarias principales de estas intervenciones (53.837), en las que han participado también 45.003 hombres. Las intervenciones impulsadas por Emakunde han alcanzado a un número importante de personas, un total de 6.941.

Gráfico 28: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2020



En cuanto a la tipología de las acciones de sensibilización desarrolladas, es diversa y tiende a combinar más de una línea de acción. Así, un 32,6% de las acciones implementadas se han centrado en organizar jornadas, exposiciones o coloquios y el 29,2% de las intervenciones ha generado y ha distribuido materiales de sensibilización.

Gráfico 29: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2020

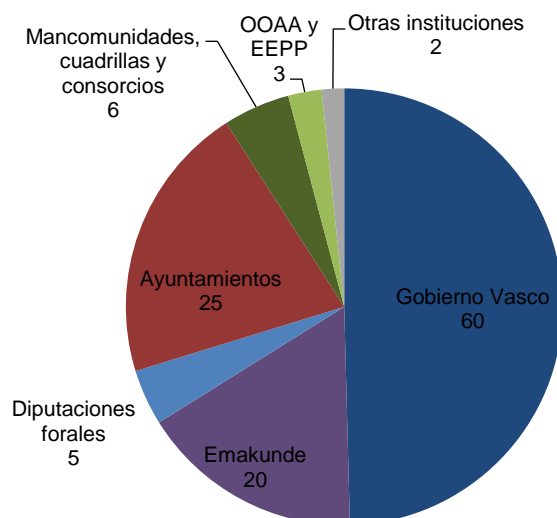


2.2.3.3.- Información, conocimiento y análisis

Las sociedades están en cambio permanente; por ende, el diseño de las políticas de igualdad debe basarse en un conocimiento actualizado que tenga en cuenta la evolución de los diferentes factores que influyen en las desigualdades.

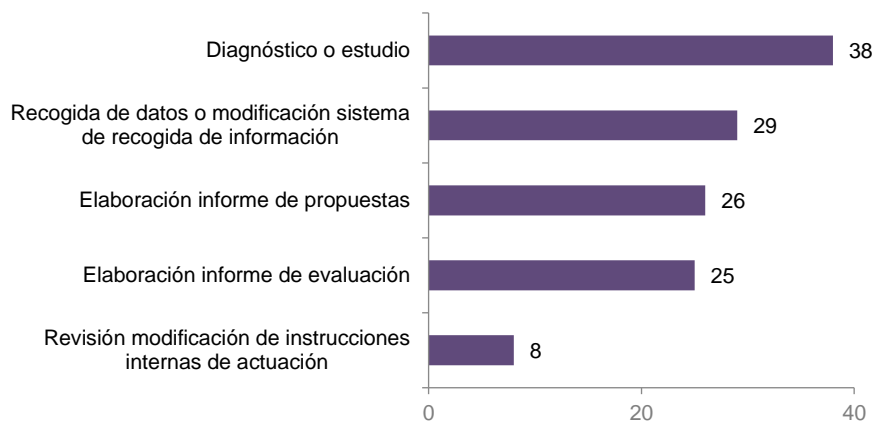
Los departamentos del Gobierno Vasco han informado en 2020 de la realización de 60 intervenciones relacionadas con la *información, conocimiento y análisis* de las desigualdades de mujeres y hombres en la CAE, ámbito en el que los ayuntamientos han desarrollado 25 actuaciones, y Emakunde 20.

Gráfico 30: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2020



La realización de *diagnósticos o estudios* concentra una parte notable de estas intervenciones (38) que incluyen también con frecuencia la *recogida de datos o modificación del sistema de recogida de información* (29) y la realización de *informes de evaluación* (25). Los *informes que presentan propuestas* para mejorar las estrategias y políticas de igualdad son también habituales (26 acciones). En cuanto a la *revisión o modificación de instrucciones internas de actuaciones* (objetivo de 8 acciones) ha sido menos frecuente en el 2020.

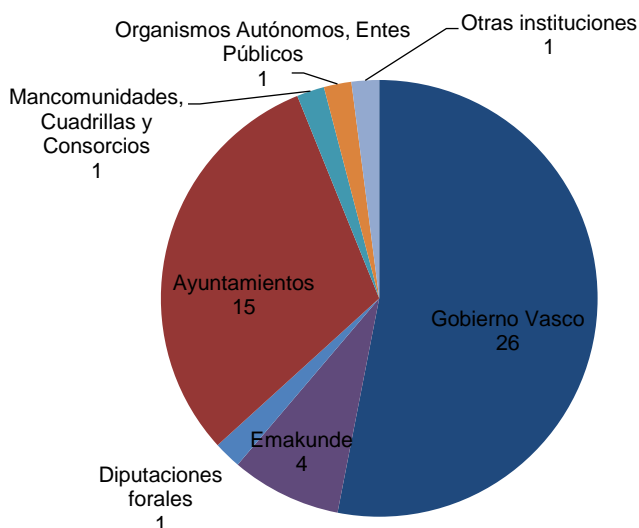
Gráfico 31: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2020



2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos

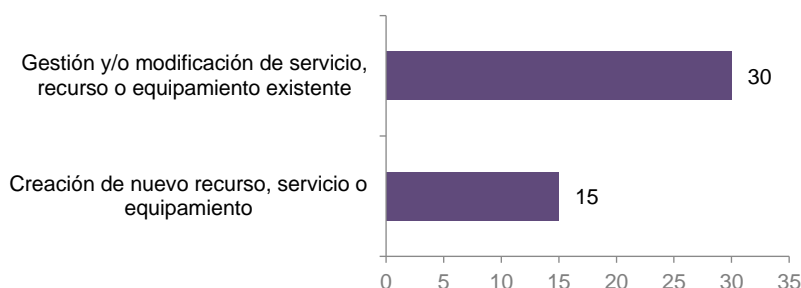
Departamentos del Gobierno Vasco (25) y ayuntamientos (15) son las instituciones responsables del mayor número de actuaciones dirigidas a *crear y gestionar recursos, servicios y equipamientos*. El fomento del empoderamiento de las mujeres concentra la mayor parte de estos recursos o servicios (17), aunque es también habitual que tengan como objetivo la atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres (14). La proporción de información, documentación y asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres (9) y la corresponsabilidad (5) han sido tipos de intervención minoritarios.

Gráfico 32: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2020



Se ha informado este año de la creación de 15 nuevos recursos, servicios o equipamientos, en su totalidad gestionados por los departamentos del Gobierno Vasco (8) los ayuntamientos (7). Otros 30 se ajustan a la gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente, de los cuales 21 han sido informados por parte de los departamentos del Gobierno Vasco. Se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidad de mujeres y hombres en 9 de estos servicios, recursos o equipamientos y en 20 el servicio cuenta con personal especializado de igualdad, debido, principalmente, a los ayuntamientos, ya que han informado de 12 servicios con personal en esta materia.

Gráfico 33: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2020



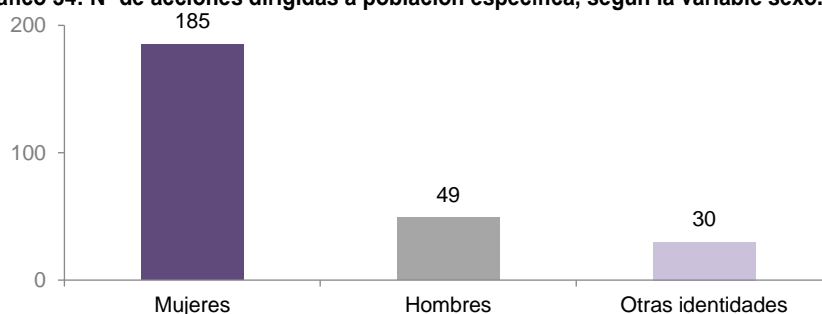
2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad

2.2.5.1.- Personas beneficiarias de las acciones

Las instituciones de la CAE promueven acciones para impulsar la igualdad dirigidas, en su mayoría, al conjunto de la sociedad. Sin embargo, cuando se dirigen a personas de un determinado sexo, la mayoría de las acciones se dirigen a las mujeres. En 2020 se mantiene esta realidad, centrándose estas acciones mayoritariamente en las mujeres, el 70,1% del total de las intervenciones y en menor medida a los hombres (el 18,6%) y a personas con otras identidades, (el 11,4%).

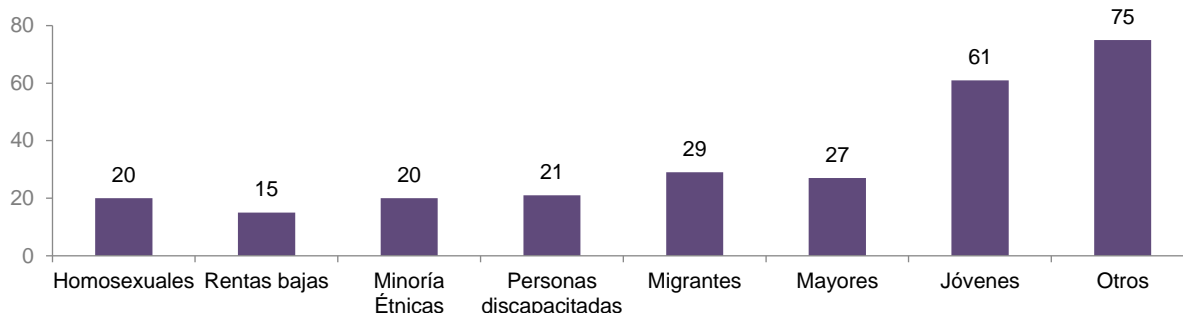
En cuanto a los ámbitos a los que se adscriben estas intervenciones, las más frecuentes son las dirigidas a las administraciones públicas (un 29,1% del total), seguidas por el ámbito civil (21,3%) y el personal o familiar (20,7%).

Gráfico 34: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2020



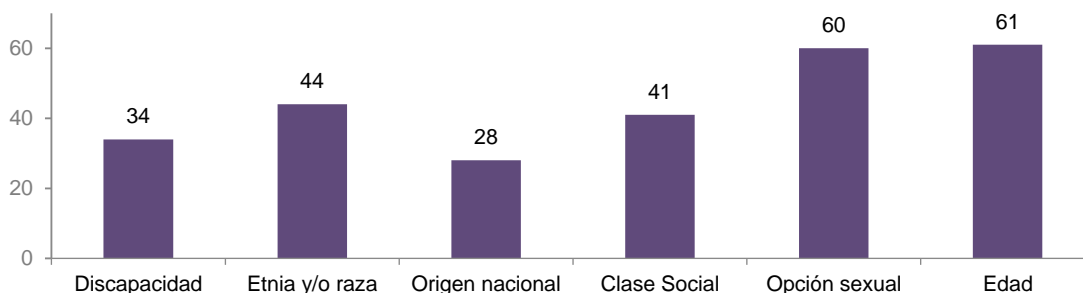
La juventud concentra el mayor número de intervenciones en todas las instituciones, siendo particularmente numerosas las desarrolladas por los ayuntamientos (38 acciones). El resto de los grupos de población son objetivo preferente de un número muy similar de actuaciones desde 10 para las rentas bajas hasta 17 para personas mayores en ayuntamientos. Bajo la clasificación de “otros” se encuentran grupos muy específicos o mujeres víctimas de violencia de género¹⁶.

Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2020



Algunas de las intervenciones desarrolladas integran el objetivo básico de reducir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres con el abordaje de otras desigualdades relacionadas con la edad, opciones sexuales, la etnia o raza, etc. La edad y la opción sexual como origen de desigualdad son las variables más abordadas (61 y 60 respectivamente). Emakunde cuenta con cifras similares en cada una de las categorías desde 6 en la lucha contra las desigualdades generadas por el origen social hasta 10 en las generadas por la edad. La lucha contra las desigualdades generadas por la opción sexual y la edad son las más frecuentes en los ayuntamientos (44 cada una). En cuanto al Gobierno Vasco también la opción sexual ha sido la intervención más destacada (6).

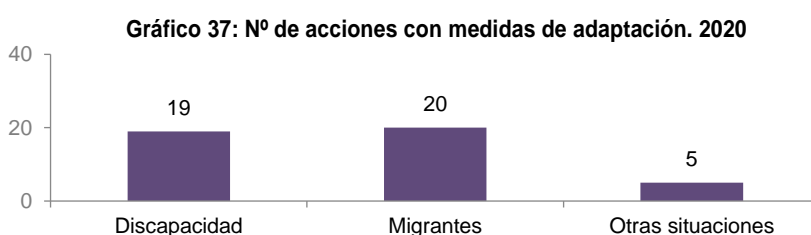
Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2020



¹⁶ Como mujeres con problemas de salud concretos o con determinadas titulaciones o méritos profesionales, hombres maltratadores, etc.

2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones

No es habitual que, en sus intervenciones para promover la igualdad de mujeres y hombres, las instituciones incorporen medidas de adaptación que faciliten la participación de grupos de personas que las requieren; entre las que se encuentran la traducción para personas sordas; la accesibilidad tanto física como comunicativa a los espacios presenciales o virtuales o las adaptaciones para personas migrantes, como la traducción a otros idiomas (suponen solamente el 6,4% del total de las acciones informadas). Los ayuntamientos son las instituciones que han impulsado un mayor número de acciones para la adecuación a personas migrantes (13) mientras que Emakunde ha adaptado 8 de sus intervenciones a las personas con discapacidad.



2.2.7. Coste de las intervenciones

En 2020, la cuantía total identificada a través de las fichas de actuación se eleva a 112.590.396 euros, cifra ligeramente superior al del ejercicio anterior (111.183.456 euros). Del total del coste de las actuaciones, el 93,1% corresponden a las actuaciones impulsadas por los departamentos del Gobierno Vasco, y específicamente, se debe a dos actuaciones del departamento de Educación (relativas a la educación de menores de 0 a 3 años, incorporadas en las 3 últimas ediciones como intervenciones que promueven la igualdad de mujeres y hombres) y que suponen el 73,5% del total del coste total identificado en este ejercicio.

En el ejercicio 2020 las instituciones (departamentos del Gobierno Vasco, con 4 millones, Emakunde 719.757€; ayuntamientos, con 791.723€ y diputaciones forales con 573.025€) informan de que han desarrollado actuaciones para la **erradicación de la violencia contra mujeres** cuyo coste asciende a un total de casi 6,1 millones de euros. Entre estas acciones se incluyen los servicios de protección, asistencia jurídica y psicológica, prestaciones económicas, etc., así como otras acciones para sensibilizar, formar, y prevenir la violencia ejercida contra las mujeres en diferentes ámbitos.

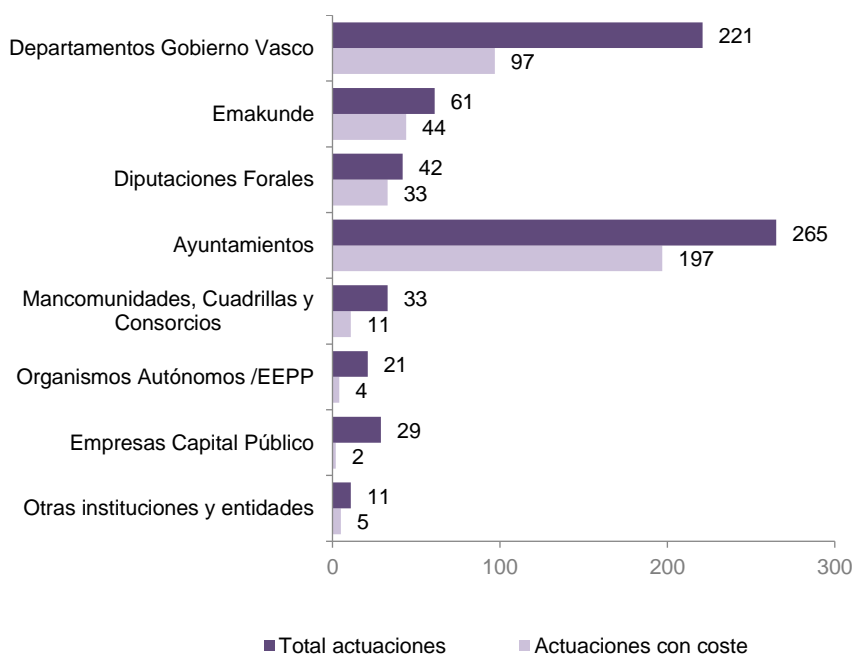
Las actuaciones con el objetivo de impulsar un **cambio de valores en la sociedad** han contado con un presupuesto de 5,3 millones de euros. La mayoría de estas acciones corresponden a los departamentos de Gobierno Vasco (3,3 millones). Emakunde (1,2 millones) y en menor medida a los ayuntamientos (380.727 euros).

Dentro de las acciones dirigidas a **promover el empoderamiento** de las mujeres en todos los planos (económico, político, social...) se han llevado a cabo por los departamentos del Gobierno Vasco (el coste mayor 3,8 millones), así como por las diputaciones forales (1,3 millones) y los ayuntamientos (852.466 euros).

El objetivo de la **promoción de la corresponsabilidad** en los cuidados concentra la mayor proporción del gasto identificado en 2020, que se eleva hasta los 84 millones de euros debido a las actuaciones señaladas anteriormente del departamento de Educación. Las diputaciones forales (112.000 euros), ayuntamientos (28.529€) y Emakunde (con 12.595 euros) también han impulsado actuaciones con este objetivo.

Como en ejercicios anteriores, en torno al 57,5% de las acciones informadas por las instituciones han incluido su coste, el resto de las actuaciones principalmente lo han realizado el propio personal de las instituciones.

Gráfico 38: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2020



Las 44 intervenciones con coste de las 67 informadas por Emakunde elevan el total presentado por esta institución a 2,8 millones de euros. Las diputaciones forales un monto global inferior (2,6 millones de euros) correspondiente a las 33 de 42 actuaciones informadas. Con un coste medio claramente más limitado se sitúan 197 de las 266 actuaciones informadas por los ayuntamientos, que suman 2 millones de euros. Por último, las 94 actuaciones con coste informadas por los departamentos del Gobierno Vasco alcanzan un 93,1% del coste de las actuaciones informadas.

Gráfico 39: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución (en miles). 2020



**PARTE II:
INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA
ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS
VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2020**

1. GOBERNANZA

La información recogida en este capítulo se presenta en tablas con los datos de las diferentes instituciones siguiendo la estructura de la Memoria.

1.1. Normativa para la igualdad

	Normativa para la igualdad		Sistema de seguimiento
	Disponen	En proceso	
Diputaciones Forales	2	1	1
Ayuntamientos	5	4	6
TOTAL	7	5	7

1.2. Planificación en igualdad

G1: Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad

a) Planes y programas para impulsar la igualdad

Tabla 1: Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2020

	Instituciones con Plan		Participación elaboración áreas (política y técnica) *	Diagnóstico	Participación ciudadana ¹⁷		Calendario actual	Presup.	Public
	Actual	En proceso			General	Específica			
Gobierno Vasco	12	2	12	11	-	-	12	10	11
Emakunde	1	-	1	1	-	-	1	1	1
Diputaciones Forales	1	2	2	1	-	1	2	1	1
Ayuntamientos	39	18	37 (1T) 1(P)	35	5	29	32	30	23
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	5	2	4	3	1	3	4	5	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	12	2	7 (4t) (1p)	11	-	-	10	6	5
Empresas de Capital Público	8	3	2 (6t)	8	2	-	7	5	5
Otras instit. (EHU-UPV, JJGGB)	3	1	3	3	1	2	3	2	3
TOTAL	81	30	68	73	9	35	71	60	53

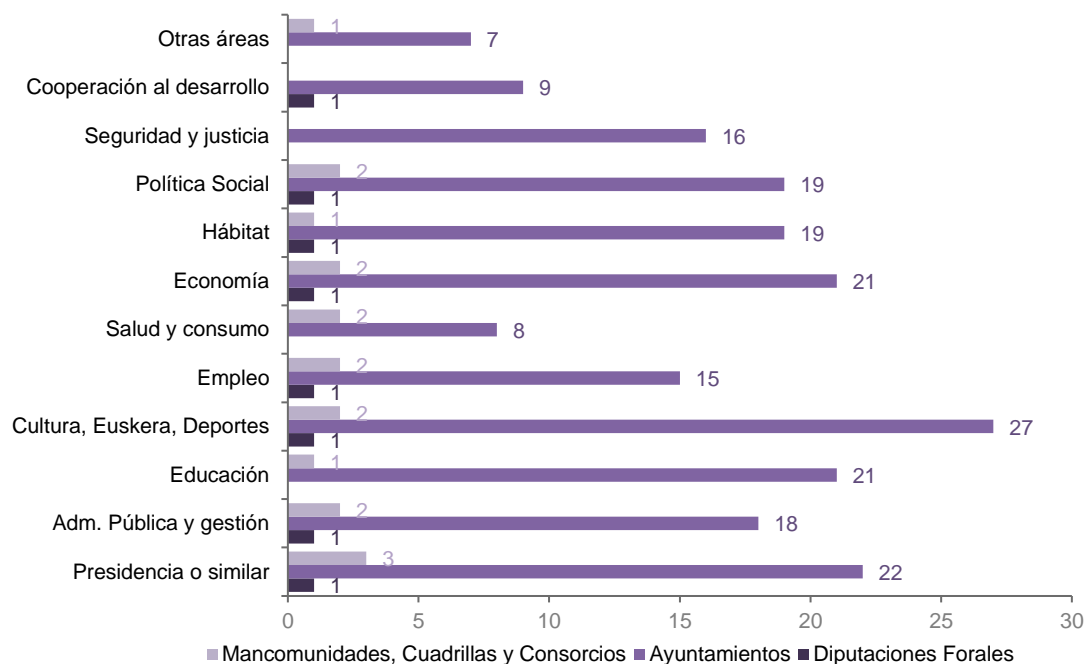
- Instituciones en las que en la elaboración del plan han participado diferentes áreas. Entre paréntesis (t), cuando solo ha participado personal técnico de esas áreas, y (p), cuando solo ha participado personal político de esas áreas, no político y técnico

¹⁷ En la participación ciudadana se pregunta sobre la participación a nivel individual y/o colectivo (general) y específica, de mujeres y/o de colectivos feministas y de asociaciones de mujeres.

Tabla 2: Nº de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad.

	2020			Presup eval	Prevista Public eval
	Seguim.	Eval.	Ambos		
Gobierno Vasco	2	1	9	-	3
Emakunde	-	-	1	-	1
Diputaciones Forales	-	-	1	1	1
Ayuntamientos	8	5	17	18	14
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1	3	4	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	3	4	1	1
Empresas de Capital Público	4	-	3	3	2
Otras instituciones	1	-	2	1	3
TOTAL	20	10	40	28	27

Gráfico 40: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2020



(1) Economía: incluye promoción económica, innovación, investigación, comercio, turismo, desarrollo rural...

(2) Hábitat: incluye infraestructuras y obras públicas, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, movilidad y transportes, medio ambiente.

b) Planes de igualdad internos

Tabla 3: Nº de instituciones con planes internos de igualdad¹⁸. 2020

	Instituciones con Plan interno	Diagnóstico	Presupuesto	Calendario	Sistema de seguimiento	Público	Objetivos en gestión pública avanzada
Gobierno Vasco ¹⁹	12	12	12	12	12	12	-
Emakunde	1	-	-	-	-	-	-
Ayuntamientos	3	2	2	3	3	1	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1	1	1	1	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	3	3	4	4	1	2
Empresas de Capital Público	5	5	4	5	5	4	5
Otras instituciones	3	3	1	1	3	3	1
TOTAL	29	26	23	26	28	21	9

Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2020

	Remover obstáculos acceso y promoción	Facilitar conciliación	Fomentar formación	Equilibrio en órganos de selección y valoración	Protección de acoso sexual y acoso sexista	Eliminar discriminación retributiva	Evaluar la efectividad
Gobierno Vasco ²⁰	2	2	4	3	2	1	2
Diputaciones Forales	2	2	2	2	2	-	-
Ayuntamientos	10	21	12	20	7	8	6
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	1	2	-	2	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	7	5	5	-	1	2
Empresas de Capital Público	3	4	3	4	3	4	2
TOTAL	19	37	28	34	16	14	12

¹⁸ En la AG y OAAA adscritos a ella el departamento responsable es el competente en función pública, al igual que en un ayuntamiento. En una Mancomunidad es Gerencia el área responsable, mientras que 2 empresas de capital público señalan al área de igualdad como responsable. En "otras instituciones" las áreas correspondientes a función pública, gerencia e igualdad se encuentran implicadas en su implantación.

¹⁹ En 2017 entra en vigor el Plan de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

²⁰ El personal laboral del Departamento de Seguridad y la Ertzaintza no se encuentran adscritos al Plan de la AG, por lo que este departamento informa sobre algunas medidas concretas que sí los incluyen.

1.3. Unidades administrativas y personal

Tabla 5: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2020

	Nº instituciones	En creación	Otras estructuras ²¹
Gobierno Vasco	12	-	-
Emakunde	1	-	-
Diputaciones Forales	3	-	1
Ayuntamientos	36	6	17
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	5	1	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	4	10
Empresas de Capital Público	2	1	7
Otras instituciones	3	1	2
TOTAL	67	13	41

Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad²². 2020

	Mujeres jornada completa	Hombres Jornada completa	Mujeres jornada parcial	Hombres Jornada parcial	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Otros
Gobierno Vasco	15	-	-	-	15	-	-	-	-
Emakunde	30	8	-	-	24	1	4	5	4
Diputaciones Forales ²³	12	-	7	1	17	-	3	-	-
Ayuntamientos	46	4	29	2	33	22	17	-	4
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	4	-	1	-	3	1	-	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	-	2	-	7	-	1	-	-
Empresas de Capital Público	-	-	4	2	-	-	-	-	-
Otras instituciones	8	4	11	1	9	6	4	-	4
TOTAL	121	16	54	6	108	30	29	6	12

Tabla 7: Personal técnico según tipo de contrato (%). 2020

	Funcionario o fijo	Contrato temporal
Gobierno Vasco	91,7%	8,3%
Emakunde	100,0%	-
Diputaciones Forales	46,7%	53,3%
Ayuntamientos	46,0%	54,0%
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	100,0%	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	60,0%	40,0%
Empresas de Capital Público	100,0%	-
Otras instituciones	100,0%	-
TOTAL	75	38

²¹ Mesas, comisiones de igualdad, grupos de igualdad...

²² Las instituciones no han desglosado en todos los casos todo el empleo que impulsa la igualdad, por lo que los totales difieren.

²³ Una diputación foral ha informado de personas con participación algunos meses del año, o dedicación parcial.

Tabla 8: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2020

	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	14	-
Emakunde	16	-
Diputaciones Forales	16	-
Ayuntamientos	49	5
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	5	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	-
Empresas de Capital Público	-	5
Otras instituciones	2	2
TOTAL	108	12

Tabla 9: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2020

	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	14	-
Emakunde	16	-
Diputaciones Forales	11	3
Ayuntamientos	24	20
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	-
Empresas de Capital Público	1	-
Otras instituciones	1	-
TOTAL	75	23

Tabla 10: Instituciones con personal técnico igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2020

	Si todas las plazas en RPT	Algunas plazas RTP	Todas plazas nivel A	Algunas plazas nivel A
Gobierno Vasco	10	1	11	-
Emakunde	1	-	-	-
Diputaciones Forales	3	-	3	-
Ayuntamientos	14	2	11	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	4	-	3	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	-	5	-
Empresas de Capital Público	-	-	-	1
Otras instituciones	1	1	1	-
TOTAL	37	4	34	3

1.4. Recursos económicos de las políticas de igualdad

G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos

Tabla 11: Presupuesto general y específico de igualdad identificado. 2020

	General ejecutado	Específico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	5.989.379.722	976.264	107.239.561
Emakunde	5.910.347	7.301.000	5.901.365
Diputaciones Forales	3.220.055.953	5.458.514	2.756.889
Ayuntamientos	6.855.654.246	8.885.009	7.318.591
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	69.874.741	73.893	143.350
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4.541.353.269	237.490	13.356.165 ²⁴
Empresas de Capital Público	338.572.159	27.000	49.800
Otras instituciones	152.763 ²⁵	152.763	152.763
TOTAL	21.020.953.200	23.111.933	136.918.484

Tabla 12: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad. 2020

	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables
		personal	actuaciones		
Gobierno Vasco	104.720.225	815.398	139.680	61.600	-
Emakunde		2.280.859	-	3.620.506	-
Diputaciones Forales	929.050	531.014	-		828.250
Ayuntamientos	2.075.668	12.459.889	735.637	254.430	871.257
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	7.500	50.000	4.000	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	81.721	238.818	75.000	-	1.712
Empresas de Capital Público	49.800	-	-	--	6.000
TOTAL	107.863.964	16.375.978	954.317	3.936.536	1.707.219

Tabla 13: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2020

	Valoración previa incidencia presupuesto	Presup. Parciales con enfoque género	Formación	Grupos de trabajo	Acuerdos para incorporar persp. Género en presupuestos	
					Si	En proceso
Gobierno Vasco	12	64	5	5	4	1
Emakunde	1	1	-	-	1	-
Diputaciones Forales	3	85	1	1	2	-
Ayuntamientos	7	18	6	2	1	9
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	-	-	-	-	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8	7	5	2	2	4
Empresas de Capital Público	-	-	-	-	-	1
Otras instituciones	1	4	2	2	1	1
TOTAL	32	179	19	12	11	17

²⁴ Gran parte de este presupuesto corresponde a la Agencia Coop Desarrollo (13.049.409€)

²⁵ UPV/EHU y Juntas Generales....

1.5. Evaluaciones previas de impacto

G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa

Tabla 14: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2020

	Nº de normas (leyes, decretos...) generales	Nº de informes de impacto de género	Informes consideran neutralidad de la norma	Informes generan incorporación de medidas de igualdad
Gobierno Vasco	426	57	27	20
Diputaciones Forales	57	258	16	-
Ayuntamientos	1.227	24	2	22
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	59	2	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	8	6	-
TOTAL	1.776	349	51	42

Tabla 15: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2020

	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutras impact	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	4	3	1	-	1	-
Ayuntamientos,	5	2	2	1	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	2		1	1	-
TOTAL instituciones	11	7	3	2	2	

Tabla 16: Aprobación de directrices o acuerdos... para realización y seguimiento evaluaciones previas de impacto de género. 2020

	Directrices o acuerdos			Dispositivo Seguimiento
	Aprobación	En proceso	No	
Gobierno Vasco (directrices a nivel AG)	1	-	8	2
Emakunde	-	-	-	1
Diputaciones Forales	2	-	-	-
Ayuntamientos	3	4	25	1
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	1	2	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	9	2
TOTAL	6	5	44	6

1.6. La participación en las políticas de igualdad

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

Tabla 17: Participación ciudadana e igualdad. 2020

	ÓRGANOS CONSULTA Y PARTICIPACIÓN		NO ESPECÍFICOS IGUALDAD			
	Totales (igualdad o no igualdad)	Específico igualdad	Con funciones y objetivos de la igualdad	Con entidades que trabajan en igualdad	Con participación de expertas en igualdad (no específicos)	Con representación equilibrada
Gobierno Vasco	75	4	6	5	4	7
Emakunde	1	1	-	-	-	-
Diputaciones Forales	15	3	2	2	2	5
Ayuntamientos	127	30	32	35	26	29
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	2	-	-	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	-	-	1	1	1
TOTAL	222	40	40	43	33	42

1.7. La formación en igualdad

G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas

Tabla 18: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2020

	Participantes Mujeres	Participantes Hombres	Participantes totales ²⁶
Gobierno Vasco	81	25	106
Diputaciones Forales	288	132	432
Ayuntamientos	517	501	1.137
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	178	36	214
Organismos Autónomos y Entes Públicos	413	489	902
Empresas de Capital Público	294	323	617
Otras instituciones	1.872	377	2.249
TOTAL	3.643	1.883	5.657

Tabla 19: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2020

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti
Gobierno Vasco	34	7	3	1	6	4	2	1
Diputaciones Forales	117	77	107		15	25	79	
Ayuntamientos	67	163	11	45	10	71	10	28
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	33	2	15	-	17	1	15
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	55	3	-	-	15	1	-
Empresas de Capital Público	34	226	35	-	7	266	49	-
Otras instituciones	6	3	1	7	1	1	1	2
TOTAL	267	564	162	68	39	399	143	46

Tabla 20: Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2020

	IGUALDAD		
	Particip. mujeres	Particip. hombres	Particip. totales
Gobierno Vasco	117	21	138
Emakunde	19	3	22
Diputaciones Forales	2	1	3
Ayuntamientos	43	18	61
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	3	1	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	13	2	15
Empresas de Capital Público	57	31	88
Otras instituciones	16	7	23
TOTAL	270	84	354

²⁶ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 21: Desglose participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP, según categorías. 2020

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti
Gobierno Vasco	26	18	-	-	2	1	1	-
Emakunde	-	13	5	1	-	2	1	-
Diputaciones Forales	-	2	-	-	-	1	-	-
Ayuntamientos	7	8	-	7	-	3	-	7
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	2	-	1	-	-	-	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	7	-	-	1	1	-	-
Empresas de Capital Público	8	38	11	-	2	23	7	-
Otras instituciones	6	3	1	7	1	1	1	2
TOTAL	51	91	17	16	6	32	10	10

1.8.- Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas

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

Tabla 22: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2020

	Nº de contratos	Con criterios igualdad	Criterios en el objeto	Criterios en las especific. técnicas	Criterios en solvencia técnica y profesional	En los criterios de adjudicación	En condiciones especiales de ejecución
Gobierno Vasco	395	350	86	7	3	44	211
Emakunde	12	12	5	8	5	7	12
Diputaciones Forales	19	19	3	17	3	3	9
Ayuntamientos	914	790	3	12	4	15	738
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	9	8	1	1	4	4	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	921	764	12	1	-	13	44
Empresas de Capital Público	421	372	109	30	9	61	282
Otras instituciones	39	16	-	2	-	-	2
TOTAL	2.730	2.331	219	78	28	147	1.302

Tabla 23: Criterios de igualdad en los convenios. 2020

	Nº de convenios	Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	226	23	14	3	6
Emakunde	3	3	3	-	-
Diputaciones Forales	23	21	-	21	-
Ayuntamientos	241	14	6	12	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	149	8	1	4	3
Empresas de Capital Público	124	-	-	-	-
Otras instituciones	41	33	-	4	-
TOTAL	807	102	24	44	9

Tabla 24: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2020

	Nº subvenciones y ayudas	Con criterios	Criterios en el objeto	Criterios en procesos valoración	En requisitos de acceso	En valoración proyecto/ actividad	En valoración solicitantes	En condiciones ejecución
Gobierno Vasco	485	178	18	39	92	67	38	20
Emakunde	18	18	18	-	6	5	6	-
Diputaciones Forales	37	37	3	37	37	2	-	37
Ayuntamientos	3.553	686	56	663	61	663	655	2.008
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	2	2	2	2	2	2	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	144	27	1	108	6	108	108	109
Empresas de Capital Público	1.304	2	-	-	-	-	-	2
Otras instituciones	4	2	1	1	1	2	1	1
TOTAL	5.547	952	99	850	205	849	810	2.179

Tabla 25: Criterios de igualdad en las becas. 2020

	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	13	9
Emakunde	1	1
Ayuntamientos	80	0
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	2
Empresas de Capital Público	25	0
TOTAL	123	12

Tabla 26: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2020

	En los contratos				En las subvenciones			
	Han aprobado	En proceso	Sistema seguim	Mecanism sancionad	Han aprobado	En proceso	Sistema seguim	Mecanism sancionad
Gobierno Vasco	4	1	1	1	-	2	1	-
Emakunde	1	-	-	1	-	-	-	-
Diputaciones Forales	1	-	-	1	1	-	1	1
Ayuntamientos	4	1	2	1	3	4	2	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	2	-	-	-	1	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	3	1	-	-	1	1	1
Empresas de Capital Público	2	1	4	3	-	1	-	-
Otras instituciones	-	1	1	1	--	-	1	1
TOTAL	12	9	9	8	4	9	6	3

1.9. Otros objetivos relevantes de la igualdad en el ámbito de la Gobernanza

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

Tabla 27: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2020

	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos igualdad	Acciones igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa eval y seg	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	12	-	1	1	-	-	1
Diputaciones Forales	5	-	-	-	-	-	-
Ayuntamientos	11	8	8	8	7	6	5
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1	1	1	-	-	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL	30	9	10	10	7	6	7

G3: Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 28: Participación en estructuras de coordinación* igualdad. 2020

	Interdepartamental	Intradepartamental	Interinstitucional
Gobierno Vasco	-	11	-
Emakunde	1	-	1
Diputaciones Forales	3	2	3
Ayuntamientos	23	9	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	1	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	-
TOTAL PARTICIPACIONES	29	23	4

*No todas las entidades deben contar con todas las estructuras recogidas en el cuestionario. Se señalan con un guión las entidades exentas de responder en cada caso. Interinstitucional: solo emakunde

Tabla 29: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Emakunde	1	1	-
Diputaciones Forales	2	3	-
Ayuntamientos	14	3	113
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	8	-	9
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1	3
TOTAL	27	8	125

Tabla 30: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2020 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco	33	22	27
Diputaciones Forales	12	-	-
Ayuntamientos	44	-	99
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	--	8
TOTAL	89	22	134

Tabla 31: Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional. 2020

	Coord en materias vinculadas	Protocolos violencia	Cooperac internacional
Gobierno Vasco	8	3	1
Emakunde	1	-	1
Diputaciones Forales	3	2	1
Ayuntamientos	30	38	4
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	5	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	4	1
Empresas de Capital Público	1	6	-
Otras instituciones	2	3	-
TOTAL	57	61	9

G4. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 32: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2020

	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	10	2	10	2	6	5	2	7	1	8
Emakunde	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
Ayuntamientos	4	1	2	2	1	3	1	3	1	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	1	4	2	2	3	1	3	-	4
Otras instituciones	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
TOTAL	21	4	18	6	11	11	6	13	4	14

Tabla 33: Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2020

	Estudios	
	Conocimiento, valor y percepción desigualdad	Situación sectorial y colectivo
Gobierno Vasco	2	7
Emakunde	-	5
Diputaciones Forales	1	2
Ayuntamientos	5	13
Empresas de Capital Público	-	1
Otras instituciones	2	4
TOTAL	10	32

Tabla 34: Estudios sectoriales según temáticas. 2020

	Cooperación	Cultura, Euskera y Deporte	Empleo	Economía	Educación	Salud y Consumo	Hábitat	Política Social	Seguridad y justicia
Gobierno Vasco	-	1	-	-	-	2	1	-	-
Ayuntamientos	2	4	4	2	3	3	2	6	4
Empresas de Capital Público	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Otras instituciones	-	-	-	1	1	-	-	-	-
TOTAL	2	5	4	4	4	5	3	6	4

Tabla 35: Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres. 2020

	Minoría étnica	inmigrantes	Discapacidad	Jóvenes	Mayores	Rentas bajas	Mujeres homosexuales
Gobierno Vasco	-	-	-	1	-	-	-
Ayuntamientos	1	3	2	2	3	2	2
Otras instituciones	1	1	-	1	1	-	-
TOTAL	2	4	2	4	4	2	2

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

Tabla 36: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2020

	Total procesos selectivos	Procesos no vinculadas específicamente a la igualdad				
		Con contenidos temarios	Con cláusula de desempate	Bases elaboradas con perspectiva de género	Valoran méritos o formación	No valoran méritos o formación
Gobierno Vasco	845	1	223	-	422	86
Emakunde	1	-	-	-	-	-
Diputaciones Forales	132	11	37	11	11	31
Ayuntamientos	67	43	43	41	1	37
Organismos Autónomos y Entes Públicos	136	102	118	95	115	4
Empresas de Capital Público	54	1	30	15	8	37
Otras instituciones	7	-	-	-	-	-
TOTAL	1.242	158	451	162	557	195

	Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	
	>150 h formación	Sin 150 h formación
Gobierno Vasco	1	-
Emakunde	1	-
Ayuntamientos	4	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	1
TOTAL	6	2

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

Tabla 37: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2020

	Nº de tribunales para acceso al empleo público			Nº de jurados para concesión de premios		
	Totales	Con repres equilibrada	Con cláusula repres	Totales	Con repres equilibrada	Con cláusula repres
Gobierno Vasco	89	60	67	61	47	49
Emakunde	-	-	-	1	-	-
Diputaciones Forales	39	37	18	-	-	-
Ayuntamientos	58	42	42	12	11	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	19	17	16	24	23	23
Empresas de Capital Público	57	14	-	-	-	-
Otras instituciones	7	3	-	-	-	-
TOTAL	269	173	143	98	81	72

Tabla 38: Representación equilibrada órganos colegiados. 2020

	Nº de órganos colegiados directivos	
	Totales	Con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	105	41
Emakunde	1	-
Ayuntamientos	46	30
Mancomunidades y Consorcio	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	17	8
Empresas de Capital Público	15	4
TOTAL	185	84

2. INTERVENCIONES

En este apartado se detallan las características de las acciones promovidas por los poderes públicos de la CAE en 2020.

Tabla 39: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2020

	Total	% vertical
Departamentos del Gobierno Vasco	221	32,4
Emakunde	61	8,9
Diputaciones Forales	42	6,1
Ayuntamientos	265	38,8
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	33	4,8
Organismos Autónomos/Entes Públicos	21	3,1
Empresas de Capital Público	29	4,2
Otras instituciones y entidades	11	1,6
TOTAL	683	100,0

Tabla 40: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2020

	Continuidad del año anterior (2019)	
	Nº	% sobre total
Departamentos del Gobierno Vasco	148	37,9
Emakunde	49	12,6
Diputaciones Forales	23	5,9
Ayuntamientos	124	31,8
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	19	4,9
Organismos Autónomos/ Entes Públicos	15	3,8
Empresas de Capital Público	5	1,3
Otras instituciones y entidades	7	1,8
TOTAL	390	100,0

Tabla 41: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2020

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunt	Mancom y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Erradicación de la violencia	32	18	11	80	7	2	-	-	150
Corresponsabilidad	12	2	2	6	--	-	-	-	22
Empoderamiento/promoción de las mujeres	33	6	10	81	13	4	25	5	177
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	59	28	8	66	9	3	3	5	181
No se ajusta ninguno	45	4	-	9	1	7	1	1	68
Mejora gobernanza	38	3	7	10	1	2	-	-	61
TOTAL	219	61	38	252	31	18	29	11	657

Tabla 42: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2020

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Educación	21	4	4	42	6	-	1	-	78
Cultura, Euskera, Deportes	19	8	3	21	2	4	-	-	57
Empleo	17	5	-	2	-	-	-	-	24
Economía	22	6	2	3	-	1	5	2	41
Salud y consumo	67	1	-	5	-	11	-	-	84
Hábitat	7	-	-	2	-	-	-	-	9
Política Social	33	8	4	57	4	-	-	1	107
Cooperación	2	-	-	1	-	-	-	-	3
Seguridad y Justicia	11	4	-	6	-	-	-	-	21

Tabla 43: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2020

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcio	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Intervención económica	44	16	18	48	7	-	2	4	139
Intervención regulativa	28	8	5	11	-	-	-	2	54
Formación ciudadanía	20	8	1	67	12	1	-	2	111
Formación profesionales SP	26	3	3	16	1	2	-	4	55
Sensibilización, difusión y comunicación	50	24	13	120	15	11	3	4	240
Información, conocimiento y análisis	60	20	5	25	6	3	-	2	121
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	26	4	1	15	1	1	-	1	49
Participación y consulta ciudadana	3	9	-	29	-	-	-	-	41
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	19	19	7	31	-	3	-	2	81

Tabla 44: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2020

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ²⁷
Gobierno Vasco	1.022	310	4.476
Emakunde	2.029	1.269	3.298
Ayuntamientos	6.164	4.385	11.209
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1.052	580	1.752
Organismos Autónomos, Entes Públicos	34	57	91
Otras instituciones	31	4	36
TOTAL	10.332	6.605	20.862

²⁷ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 45: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2020

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	6	5	1	2
Emakunde	7	5	-	5
Ayuntamientos	40	4	2	6
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	5	1	-	-
Otras instituciones	-	1	1	-
TOTAL	58	16	4	13

Tabla 46: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2020

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ²⁸
Gobierno Vasco	1.366	1.316	2.865
Emakunde	3.523	3.149	6.697
Diputaciones Forales	39	1	40
Ayuntamientos	168	54	249
Otras instituciones	78	54	132
TOTAL	5.174	4.574	9.923

Tabla 47: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2020

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	11	17	2	13
Emakunde	1	1	-	2
Diputaciones Forales	1	2	-	-
Ayuntamientos	9	8	1	-
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	0	1	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	2	-	1
Otras instituciones	1	1	-	1
TOTAL	24	32	3	17

Tabla 48: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2020

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales
Gobierno Vasco	43	17	105
Emakunde	3.768	3.173	6.941
Diputaciones Forales	3.552	849	7.192
Ayuntamientos	45.899	40.860	93.487
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	474	44	523
Organismos Autónomos y Entes Públicos	48	28	99
Empresas de Capital Público	53	32	84
TOTAL	53.837	45.003	108.431

²⁸ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 49: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2020

	Jornadas, exposiciones, coloquios...	Creación y distribución de materiales	Campaña difusión en medios	Comunicación institucional/corporativa
Gobierno Vasco	10	17	16	14
Emakunde	9	13	6	11
Diputaciones Forales	3	6	7	4
Ayuntamientos	65	47	18	23
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	9	1	3	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	4	1	7
Empresas de Capital Público	-	-	1	1
Otras instituciones	1	-	-	3
TOTAL	98	88	52	63

Tabla 50: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2020

	Recogida de datos o modificación sistema recogida de información	Diagnóstico o estudio	Elaboración informe de propuestas	Revisión/modificación instrucciones internas de actuación	Elaboración informe de evaluación
Gobierno Vasco	12	18	8	3	5
Emakunde	6	8	7	2	8
Diputaciones Forales	2	2	2	1	-
Ayuntamientos	8	9	8	2	8
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	-	-	-	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	1	1	-	-
TOTAL	29	38	26	8	25

Tabla 51: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2020

	Gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente ...	Creación de nuevo recurso, servicio o equipamiento	Se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidades de mujeres y hombres	El servicio cuenta con personal especializado en igualdad
Gobierno Vasco	21	8	2	6
Emakunde	3	-	1	2
Diputaciones Forales	1	-	-	-
Ayuntamientos	5	7	6	12
TOTAL	30	15	9	20

Tabla 52: Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2020

	Información, documentación, asesoramiento...	Apoyo al empoderamiento	Corresponsabilidad social de cuidados	Atención a víctimas de violencia
Gobierno Vasco	2	9	3	8
Emakunde	2	1	1	-
Diputaciones Forales	-	-	-	1
Ayuntamientos	4	5	-	5
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	1	-	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	-	1	-
Otras instituciones	-	1	-	-
TOTAL	9	17	5	14

Tabla 53: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2020

	Ámbito mercantil	Ámbito personal o familiar	Ámbito civil	Administraciones	Otros ámbitos
Gobierno Vasco	33	32	27	76	52
Emakunde	11	8	33	30	4
Diputaciones Forales	1	1	4	2	-
Ayuntamientos	2	54	35	20	18
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	1	1	1	3	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	3	1	8	9
Empresas de Capital Público	1	-	-	-	-
Otras instituciones y entidades	2	-	1	-	-
TOTAL	54	99	102	139	84

Tabla 54: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2020

	Mujeres	Hombres	Otras identidades
Gobierno Vasco	46	7	5
Emakunde	19	7	1
Diputaciones Forales	6	1	-
Ayuntamientos	89	29	20
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	13	5	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	10	-	-
Otras instituciones y entidades	2	-	1
TOTAL	185	49	30

Tabla 55: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2020

	Minorías étnicas	Migrantes	Pers. Con discap	Jóvenes	Mayores	Rentas Bajas	Pers Homosex	Otros
Gobierno Vasco	4	4	3	10	1	1	2	46
Emakunde	5	6	6	8	7	4	3	5
Diputaciones Forales	-	-	-	2	1	-	-	-
Ayuntamientos	11	19	12	38	17	10	15	18
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	-	-	3	1	-	-	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	-	-	-	-	-	5
TOTAL	20	29	21	61	27	15	20	75

Tabla 56: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2020

	Edad	Clase social	Opción sexual	Discapacidad	Etnia o raza	Origen nacional
Gobierno Vasco	5	1	6	3	3	1
Emakunde	10	6	7	7	7	5
Ayuntamientos	44	34	44	24	33	22
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	2	-	3	-	1	-
TOTAL	61	41	60	34	44	28

Tabla 57: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2020

	Adecuación a personas con discapacidad	Adecuación a personas migrantes	Adecuación a otros colectivos
Gobierno Vasco	6	4	1
Emakunde	8	2	1
Ayuntamientos	5	13	2
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	-	1	1
TOTAL	19	20	5

Tabla 58: Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2020

	Total
Departamentos del Gobierno Vasco	97
Emakunde	44
Diputaciones Forales	33
Ayuntamientos	197
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	11
Organismos Autónomos/Entes Públicos	4
Empresas de Capital Público	2
Otras instituciones	5
TOTAL	393

Tabla 59: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2020

	Total	Porcentaje
Departamentos del Gobierno Vasco	104.803.135	93,1%
Emakunde	2.856.887	2,5%
Diputaciones Forales	2.687.250	2,4%
Ayuntamientos	2.069.416	1,8%
Mancomunidades, Cuadrillas y Consorcios	67.590	0,1%
Organismos Autónomos/Entes Públicos	82.114	0,1%
Empresas de Capital Público	864	0,0%
Otras instituciones	23.140	0,0%
TOTAL	112.590.396	100,0