



EMAKUNDE

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

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

**EVALUACIÓN INICIAL SOBRE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 4/2005,
DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES**

Noviembre, 2006

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

**EVALUACIÓN INICIAL SOBRE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 4/2005,
DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES**

Dra. Ainara Arnoso Martínez

Dr. Aitor Aritzeta Galán

Dña. Maribel Pizarro Pacheco

Dña. Laura Gómez Hernández

Dña. Edurne Elgorriaga Astondoa

Departamento de Psicología Social y
Metodología de las Ciencias del Comportamiento

Donostia, noviembre de 2006

INDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN	5
 PARTE I: DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE LA EVALUACIÓN	
1 BREVE DESCRIPCIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	8
2 ASPECTOS DE LA LEY DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EVALUADOS	9
 PARTE II: METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN	
1 TIPO DE EVALUACIÓN	12
2 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	12
3 FUENTES DE INFORMACIÓN	13
4 TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS	14
5 DISEÑO DE EVALUACIÓN	17
6 ANÁLISIS DE DATOS	18
 PARTE III: RESULTADOS	
<i>RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO I, CAPÍTULO II Y CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS</i>	
1 ORGANISMOS DE IGUALDAD (ENTIDADES, ÓRGANOS O UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE IGUALDAD)	21
1.1 Situación en la Administración Local	22
1.2 Situación en la Administración Foral	27
1.3 Situación en la Administración General	29
2 ÓRGANOS DE COORDINACIÓN:	30
2.1 Administración General	30
2.2 Administración Foral	31
2.3 Administración Local	31
2.4 Coordinación Interinstitucional	32
 <i>RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO II: MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LOS PODERES Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS</i>	
1 PLANIFICACIÓN	34
1.1 Administración General	35
1.2 Administración Foral	35
1.3 Administración Local	36

	Págs.
2 ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	38
3 CAPACITACIÓN	41
3.1 Elaboración y ejecución de Planes de Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres	41
3.2 Procesos selectivos de acceso al empleo público	43
4 MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	46
4.1 Normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género	46
4.2 Uso no sexista de todo tipo de lenguaje	48
4.3 Subvenciones y Contrataciones	52
- Subvenciones	53
- Contrataciones	59
4.4 Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público	62
4.5 Tribunales y jurados para la concesión de premios	66

***RESULTADOS ENCONTRADOS EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS
RECOGIDOS EN LOS TÍTULOS III Y IV:***

1 CAUCE DE LIBRE ADHESIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LAS MUJERES Y DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO	71
1.1 Administración General	72
1.2 Administración Foral	73
1.3 Administración Local	73
2 ÓRGANO ENCARGADO DE ASESORAR Y ANALIZAR LA PUBLICIDAD QUE SE TRANSMITE A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DE LOS SOPORTES PUBLICITARIOS AL USO	74
3 PLANES Y PROGRAMAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS	75
4 DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	77

PARTE IV: CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

El 18 de febrero de 2005 el Parlamento Vasco aprobó la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En relación a su Evaluación la Disposición Adicional Primera establece que:

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

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

Los resultados derivados de esta evaluación inicial se presentan en este Informe cuya estructura es la siguiente:

PARTE I, DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE EVALUACIÓN: recoge información sobre el objeto de la evaluación, describiendo de forma general la estructura y contenidos incluidos en la Ley 4/2005.

PARTE II, METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN: especifica los aspectos concretos a evaluar; el tipo de evaluación a desarrollar; los objetivos de la evaluación; las fuentes de información utilizadas; las técnicas de recogida de datos empleadas; el diseño de la evaluación; y los análisis de datos realizados.

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

- Título I, Organismos de Igualdad en las tres Administraciones Vascas y Órganos de Coordinación (Interinstitucional; Interdepartamental e Intra-institucional)

- Título II, se centra en una serie de medidas consideradas, entre otras, como requisitos previos y condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa: Planificación (Planes de Igualdad de mujeres y hombres en las tres Administraciones Vascas), Estadísticas y Estudios, Capacitación del Personal de la Administración y Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa (evaluación previa del impacto en función del género; uso no sexista de todo tipo de lenguaje; incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones y contrataciones; cláusulas relativas a la representación de mujeres y hombres en la Administración Pública, dentro de los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público; y representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados para la concesión de premio o para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos por parte de la Administración).

- Título III, aporta información sobre tres medidas que están relacionadas con tres Ámbitos de Intervención: creación de un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo (área de participación sociopolítica); creación de un órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso (área de cultura y medios de comunicación); y establecimiento del tipo de empresas privadas que habrán de elaborar y ejecutar Planes o Programas de igualdad de mujeres y hombres, así como los contenidos mínimos de éstos y los mecanismos para su seguimiento y evaluación (área de trabajo).

- Título IV, recoge información sobre la creación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

PARTE IV, CONCLUSIONES: expone aquellos resultados relacionados con los diferentes apartados de la Ley que permiten conocer cuál era la situación de partida de la Administración Pública Vasca, en el momento de aprobarse la Ley. Ello posibilita tener elementos de análisis y comparación de cara a las próximas mediciones previstas.

PARTE I: DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE LA EVALUACIÓN

1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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

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

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

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

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

Título Cuarto (art. 63-75): crea y regula la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un nuevo órgano de carácter independiente que tiene por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón

de sexo que se produzcan en el sector privado. Complementa la labor realizada por la Institución del Ararteko, a la vez que se da respuesta a los mandatos comunitarios sobre la existencia de organismos independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

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

Finalmente, la ley plantea tres Disposiciones adicionales, una Disposición transitoria, una Disposición derogatoria y 13 Disposiciones finales.

2. ASPECTOS DE LA LEY DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EVALUADOS

La presente Evaluación se centra en los Títulos Primero y Segundo (art. 4-22, ambos inclusive) por tratarse de requisitos previos o condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la Administración Pública, y en algunos aspectos contemplados en los Títulos III y IV. Por tanto los aspectos recogidos en la Ley que han sido evaluados se refieren a:

- La Organización institucional básica para el impulso y desarrollo de políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Los mecanismos de coordinación entre los diversos Poderes Públicos.
- Los criterios para la financiación de las medidas contempladas en la ley y las posibles fórmulas de colaboración financiera.
- Elaboración y ejecución de Planes de Igualdad de mujeres y hombres.
- Adecuación de las estadísticas y estudios.
- Elaboración de normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.
- Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas.
- Incorporación del principio de igualdad en la normativa y actuación administrativa.
- Participación de las mujeres y del movimiento asociativo.

- Asesoramiento y análisis de la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso.
- Regulación de planes de igualdad en empresas.
- Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Las demás medidas incluidas en el Título Tercero se han previsto evaluar a través del proceso evaluativo correspondiente al IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma del País Vasco, dado que éste es el instrumento que permitirá, entre otras cosas, desarrollar todas las medidas que se plantean en este Título y que van dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las Ámbitos de Intervención, anteriormente señaladas. Por su parte, el cumplimiento de las medidas correspondientes a las Disposiciones Adicionales y Finales, se incluirá en la segunda medición del proceso evaluativo (año 2008).

PARTE II: METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

1. TIPO DE EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta lo señalado en la propia Ley, se ha considerado pertinente proponer la realización de una *Evaluación de la implementación* de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y del IV Plan de Igualdad.

Siguiendo el planteamiento de Alvira (1991), este tipo de evaluación se ha desarrollado en tres fases:

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

2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

El *objetivo general* es realizar un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres que permita conocer su grado de cumplimiento, identificar las dificultades que puedan surgir durante su aplicación, y contribuir en la toma de decisiones.

Por su parte los *objetivos específicos* son:

- Conocer cuál es la situación de partida de los diferentes aspectos contemplados en la Ley, antes de su aprobación.
- Averiguar y describir cómo se está aplicando la ley.
- Analizar hasta qué punto hay diferencias entre lo que se está aplicando y lo que estaba previsto aplicar.
- Averiguar y describir posibles dificultades que puedan surgir para y durante la aplicación de la Ley.

3. FUENTES DE INFORMACIÓN

El ámbito de aplicación de la Ley de Igualdad son todas las administraciones públicas vascas (Título Preliminar, artículo 2), por tanto las *fuentes de información* utilizadas han sido Organismos Públicos de las tres Administraciones Públicas.

- *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*

Se ha solicitado información relacionada con aquellas medidas sobre las que la Ley le asigna algún tipo de responsabilidad.

- *IVAP*

Se ha solicitado información relacionada con la elaboración y ejecución de Planes de Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigidos al personal al servicio de la Administración Pública Vasca.

- *EUSTAT*

Se ha solicitado información relacionada con la adecuación de las estadísticas y estudios, de manera que se garantice la integración de la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos.

- *Personal técnico de la Administración Foral y Local*

Se ha entrevistado a un total de 42 personas, 39 de la Administración Local (92,86%) y 3 de la Administración Foral (7,14%). Los criterios utilizados para su selección han sido 2:

- 1) Trabajar en Instituciones donde, previamente a la aprobación de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres en la CAPV, ya se había elaborado y/o aprobado un Plan de Igualdad de mujeres y hombres.
- 2) Ser responsables técnicas o políticas del impulso de políticas de igualdad de mujeres y hombres.

En la Diputación Foral de Álava, la entrevista se ha realizado con personas con responsabilidad política, mientras que en el resto de las Instituciones Forales y Locales, las personas entrevistadas son responsables técnicas.

- *Boletines Oficiales de la CAPV y de los tres Territorios Históricos*

En total se han revisado 229 Boletines Oficiales completos, 64 de la CAPV (27,95%); 64 del Territorio Histórico de Bizkaia (27,95%); 64 del Territorio Histórico de Gipuzkoa (27,95%); y 37 del Territorio Histórico de Álava (16,15%). En los cuatro casos el criterio de selección utilizado ha sido que estuvieran publicados entre abril y junio de 2005, es decir en el trimestre siguiente a la publicación de la Ley en el Boletín Oficial de la CAPV.

Los Organismos Públicos a quienes corresponden las normas revisadas en estos Boletines Oficiales son: Parlamento Vasco; Lehendakaritza; los Departamentos del Gobierno Vasco; 1 Organismo Autónomo; las tres Diputaciones Forales; y 72 Ayuntamientos de los tres Territorios Históricos (ver documento anexo).

- *Páginas Web*

Durante el mes de agosto de 2006 se han revisado 9 páginas web: Gobierno Vasco; Universidad Pública Vasca/Euskal Herriko Unibertsitatea; Ararteko; Diputación Foral de Álava; Diputación Foral de Bizkaia; Diputación Foral de Gipuzkoa; Ayuntamiento de Bilbao; Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz; y Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.

Se decidió seleccionar estas 9 páginas web porque a priori, se han considerado que pueden tener un impacto más importante sobre la ciudadanía, dado que corresponden a Instituciones muy cercanas a la misma y que por tanto pueden ser visitadas por un mayor número de ciudadanas y ciudadanos.

4. TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS

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

- *Entrevista estructurada*

Se elaboraron dos tipos de entrevista, una para evaluar la creación de estructuras de igualdad y la elaboración y puesta en marcha de los planes o programas de igualdad; y otra para evaluar la situación de partida de algunas medidas contempladas en la Ley:

La primera de estas dos entrevistas contiene 50 preguntas que se estructuran en torno a seis apartados: identificación de la Institución (2 preguntas); datos sobre la estructura de igualdad existente en la Institución (5 preguntas); recursos humanos disponibles para el impulso y ejecución de políticas de igualdad (15 preguntas); características del plan de igualdad (general y/o sectorial) (12 preguntas); mecanismos de coordinación (8 preguntas); y mecanismos de participación ciudadana (8 preguntas).

El segundo tipo de entrevista, incluye un total de 6 preguntas abiertas sobre las siguientes cuestiones: Órganos de Coordinación de las Administraciones; evaluación previa del impacto en función del género; estructuras de participación de las mujeres y del movimiento asociativo en el seguimiento y desarrollo de las políticas de igualdad; planes de igualdad en las empresas; órgano de asesoramiento y análisis de la publicidad; y Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres.

- *Cuestionarios ad hoc*

Se han elaborado 2 cuestionarios, uno dirigido a recabar información sobre la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios, y otro sobre capacitación del personal de la Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El primero, incluye 7 preguntas: identificación de la Institución (1 pregunta); grado de cumplimiento de las actuaciones recogidas en la Ley (1 pregunta); grado de dificultad del cumplimiento de las actuaciones recogidas en la Ley (1 pregunta); y características de los cambios introducidos en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos con el fin de que incorporen la perspectiva de género (4 preguntas).

El cuestionario referido a capacitación del personal de la Administración incluye 6 preguntas: identificación de la Institución (1 pregunta); descripción de los planes o programas de formación realizados (1 pregunta); características de las personas participantes (2 preguntas); presupuesto (1 pregunta).

- *Revisión de documentación (soporte informático y papel)*

La revisión de documentación ha estado dirigida a recabar información relacionada con las siguientes medidas recogidas en la Ley de Igualdad, siendo éstos los documentos revisados:

- Uso no sexista del lenguaje escrito en los documentos y materiales elaborados desde las Instituciones Públicas (n=389).
- Procesos selectivos de acceso al empleo público (n=95).
- Representación equilibrada en los tribunales de selección en los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público (n=74).
- Integración de la perspectiva de género en las subvenciones y contrataciones realizadas desde las Administraciones Públicas (n=603).
- Representación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados creados para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la Administración o para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos (n=23).

Para el vaciado de información relacionada con los aspectos mencionados se elaboraron 5 *fichas-registro*. Cada ficha incluye un número de preguntas diferente, sirviendo las 3 primeras para identificar a la Institución cuya actuación está siendo analizada. El resto de preguntas incluidas son específicas de cada ficha-registro y se refieren a aspectos concretos de la medida que está siendo evaluada (ver documento anexo).

- *Revisión de Base de Datos*

Para conocer las actuaciones de formación que previamente a la aprobación de la Ley había recibido el personal técnico y político de la Administración Pública Vasca, se revisó la Base de Datos correspondiente a la evaluación de 2004 del III PAPME.

En el siguiente cuadro se muestran las diversas técnicas de recogida de datos utilizadas para cada uno de los aspectos de la Ley evaluados¹.

¹ Para más información sobre las técnicas de recogida de datos utilizadas ver documentos anexos.

ASPECTOS DE LA LEY EVALUADOS	TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS UTILIZADAS			
	Revisión de Documentación*	Entrevistas estructuradas	Cuestionarios Ad hoc	Revisión Base de Datos
Unidades para la Igualdad de mujeres y hombres				
Mecanismos de coordinación (Comisión Interinstitucional e Interdepartamental)				
Elaboración y ejecución de Planes de Igualdad de mujeres y hombres				
Adecuación de las estadísticas y estudios.				
Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas				
Normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género				
Uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzca la Administración				
Subvenciones y Contratos				
Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público				
Tribunales y Jurados para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la Administración o para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos				
Planes de igualdad en empresas				
La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres				

* Para sistematizar la revisión de los Boletines Oficiales y de las Páginas Web se elaboraron cinco fichas-registro (ver documento anexo).

5. DISEÑO DE EVALUACIÓN

Para evaluar el grado de implementación de la Ley de Igualdad está previsto realizar *tres mediciones* durante estos cinco primeros años de vigencia de la Ley:

- Primera medición: 2º trimestre de 2005 (inicio de la aprobación de la Ley).
- Segunda medición: 2º trimestre del 2008.
- Tercera medición: 2º trimestre del 2010.

Los resultados presentados en este Informe se corresponden con la primera medición, inicio de la aprobación de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Esta primera medición servirá para describir la situación de partida de la Administración Pública Vasca en relación a las diversas medidas y actuaciones contempladas en la Ley, en el momento de aprobarse ésta; y por otra parte, para comparar dicha situación con la del 2008 y 2010, año en que según la Disposición Adicional Primera, la Comisión Interinstitucional deberá remitir un informe al Parlamento Vasco sobre el cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, en definitiva sobre el grado de implementación de la Ley.

6. ANÁLISIS DE DATOS

La mayoría de los datos recogidos a través de las diversas técnicas son susceptibles de ser analizados estadísticamente, y por ello se han volcado en sendas bases de datos del programa SPSS. La finalidad de esta primera evaluación, anteriormente señalada, justifica el carácter descriptivo de los análisis realizados (frecuencias, porcentajes y medias), si bien en posteriores evaluaciones el carácter de los mismos será también comparativo.

PARTE III: RESULTADOS

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

En esta parte del informe se recogen los resultados obtenidos en el análisis sobre la situación de los siguientes aspectos recogidos en el Capítulo II y III del Título I de la Ley:

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

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

El artículo 10 de la Sección 2ª del Capítulo II indica que “las Administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.”

Para conocer la situación de ambas Administraciones, en el momento de la aprobación de la Ley de Igualdad, en cuanto a la existencia de estructuras de igualdad con las características señaladas en el artículo 10, se ha llevado a cabo un estudio en los tres Territorios Históricos de la CAPV, en el que han participado las tres Diputaciones Forales y los ayuntamientos que en el segundo trimestre de 2005 disponían de un Plan de Igualdad en ejecución; o en proceso de elaboración, o de aprobación.

Son 46 los Ayuntamientos de la CAPV (18,33% de la totalidad) que cumplen con el criterio de selección mencionado: Abadiño; Abanto y Zierbana; Andoain, Amurrio; Anoeta, Areatza; Arrasate; Azkoitia; Azpeitia; Balmaseda; Barakaldo; Basauri; Berango; Berriz; Bilbao; Donostia; Durango; Eibar; Elorrio; Ermua; Galdakao; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Güeñes; Hondarribia, Hernani; Irún; Laudio; Leioa; Mungia; Muskiz; Ondarroa; Ortuella; Portugalete; Santurtzi; Tolosa; Ugao-Miraballes; Urretxu; Valle Trápaga; Vitoria-Gasteiz; Zaldibar; Zalla; Zarautz; Zegama; y Zierbena.

Sin embargo, los datos que se presentan se refieren a 39 ayuntamientos debido a que 7 ayuntamientos que tenían aprobado un Plan o Programa Operativo con anterioridad a la aprobación de la Ley 4/2005, en la entrevista realizada, indicaron que sus planes o programa ya no están vigentes o no están siendo ejecutados (falta de recursos humanos y económicos); no disponen de una técnica de igualdad; y actualmente, sus actividades giran en torno al 8 de marzo, al 25 de noviembre o a la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales. Estos siete ayuntamientos son: Andoain, Anoeta, Berango, Hondarribia, Zaldibar, Zierbena y Zegama.

1.1 Situación de la Administración Local

En el segundo trimestre de 2005, hay 39 Ayuntamientos² (16,3% de la CAPV) que disponen de un Departamento, Área o Servicio responsable de las funciones señaladas en el artículo 10. Estos 39 municipios engloban el 72,3% de la población de la CAPV (1.506.154 habitantes) y su tamaño es el siguiente: el 33,3% tiene menos de 10.000 habitantes (n=13); un 30,8% (n=12) 10.000-20.000 habitantes; el 25,6% (n=10) 20.000-100.000 habitantes; y el 10,3% restante (n=4) son ayuntamientos con más de 100.000 habitantes.

De estos 39 ayuntamientos, 28 (71,8%), disponían de una unidad administrativa con funciones específicas y exclusivas de impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres: Abadiño; Areatza; Arrasate; Balmaseda; Barakaldo; Basauri; Berriz; Donostia; Durango; Eibar; Elorrio; Ermua; Galdakao; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Güeñes; Laudio; Leioa; Mungia; Muskiz; Ondarroa; Ortuella; Portugalete; Santurtzi; Vitoria-Gasteiz; Zalla; y Zarautz.

El siguiente cuadro recoge, por separado, la denominación y la dependencia funcional de las unidades administrativas, teniendo en cuenta si éstas tienen funciones exclusivas o no de impulsar, programar, asesorar y evaluar las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

² Abadiño; Amurrio; Areatza; Arrasate; Azkoitia; Azpeitia; Balmaseda; Barakaldo; Basauri; Berriz; Bilbao; Donostia; Durango; Eibar; Elorrio; Ermua; Galdakao; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Güeñes; Hernani; Irún; Laudio; Leioa; Mungia; Muskiz; Ondarroa; Ortuella; Portugalete; Santurtzi; Tolosa; Ugao-Miraballes; Urretxu; Valle Trápaga; Vitoria-Gasteiz; Zalla; y Zarautz.

Denominación de las unidades administrativas con funciones no exclusivas (N=11)	Frecuencias	Porcentajes
Bienestar Social	5	45,4
Intervención Sociocomunitaria	1	9,1
Alcaldía	1	9,1
Inmigración, Cooperación e Igualdad	1	9,1
Igualdad y Juventud	1	9,1
Medio ambiente y Mujer	1	9,1
Mujer y Cooperación	1	9,1
Total	11	100,0
Denominación de las unidades administrativas con funciones exclusivas (N=28)	Frecuencias	Porcentajes
Área de la mujer/emakume saila	8	28,6
Área/Dpto. de igualdad o de Igualdad de Oportunidades	9	32,1
Servicio de igualdad o de igualdad de oportunidades	4	14,3
Servicio de la mujer/emakume zerbitzua	3	10,7
Área de mujer e igualdad	1	3,6
Área de Mujer y Desarrollo Local	1	3,6
Sección de igualdad y Derechos Humanos	1	3,6
Comisión mixta de igualdad de oportunidades	1	3,6
Total	28	100
Dependencia funcional de las unidades administrativas con funciones no exclusivas (N=11)	Frecuencias	Porcentajes
Bienestar Social	6	54,5%
Alcaldía	1	9,1
Vivienda y Asuntos Sociales	1	9,1
Igualdad y Juventud	1	9,1
Bienestar Social, Educación, Empleo y Mujer	1	9,1
Mujer y Cooperación	1	9,1
Total	11	100,0
Dependencia funcional de las unidades administrativas con funciones exclusivas (N=28)	Frecuencias	Porcentajes
Acción Social/Bienestar Social/Promoción Social/Servic. Soc.	12	42,9
Alcaldía	6	21,4%
Igualdad/Igualdad de Oportunidades	1	3,6
Prevención de drogodependencias, mujer y solidaridad	1	3,6
Idazkaritza	1	3,6
Cultura, Juventud y Deportes	1	3,6
Mujer y Desarrollo Local	1	3,6
Presidencia	1	3,6
Cultura, Mujer y Relaciones Ciudadanas	1	3,6
Acción Social e Igualdad de la Mujer	1	3,6
Educación, Mujer y Juventud	1	3,6
Juventud, Cooperación, Tolerancia y Educación	1	3,6
Total	28	100,0

Los datos presentados muestran que existe una heterogeneidad importante en cuanto a la denominación de las unidades administrativas incluidas en estos dos grupos: el de aquellas que desempeñan, exclusivamente, funciones de impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres; y el de aquellas unidades que no desempeñan, exclusivamente, estas funciones.

También se observa una importante heterogeneidad con respecto a la dependencia funcional de las unidades incluidas en ambos grupos. Si bien, en ambos casos, es Acción Social/Bienestar Social/Promoción Social/Servicios Sociales, el Área que con más frecuencia cumple esta función (54,5% y 42,9%, respectivamente).

El 71,79% (n=28) de estas unidades administrativas locales comienzan a impulsar y programar las políticas de igualdad entre 1999 y 2004, es decir durante el periodo de vigencia del III PAPME; el 17,99% (n=7) durante la década de los 90; y sólo una minoría, 7,69% (n=3) a finales de los 80; en un caso, no se ha facilitado este dato.

En total hay 76 personas trabajando en 39 unidades administrativas, si bien el número de personas que integran la plantilla de las unidades no siempre es el mismo: en el 59% de los casos (n=23) está integrada por 1 persona; en el 23,1% (n=9) 2 personas, y en el 18% restante (n=7) más de 3 personas. El 94,7% de la plantilla son mujeres (n=72).

Con respecto a las *personas técnicas* que se encargan del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la denominación de su puesto de trabajo es muy heterogénea:

- Técnica de igualdad (n=12)
- Trabajadora social (n=10)
- Agente de igualdad (n=6)
- Responsable del servicio, área o sección (n=4)
- Directora o Director (n=3)
- Agente de igualdad de oportunidades (n=3)
- Técnica de igualdad de oportunidades (n=3)
- Técnica de bienestar social o servicios sociales (n=2)
- Asesora de igualdad (n=1)
- Técnica y asesora de igualdad (n=1)
- Técnica de drogodependencias e igualdad (n=1)
- Técnica de drogodependencias y mujer (n=1)

- Técnica de mujer y solidaridad (n=1)
- Técnica de intervención comunitaria (n=1)
- Agente de empleo y desarrollo local (n=1)
- Jefa de negociado (n=1)
- Subdirectora (n=1)

Hay tres ayuntamientos donde hay una responsable política (concejala) liberada para desempeñar este tipo de funciones.

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

Relación Contractual	Mujeres (n=72)	Hombres (n=4)	Total (N=76)
Funcionaria/o de carrera	24 (33,33)	2 (50)	26 (34,21)
Funcionaria/o interina/o	12 (16,67)	1 (25)	13 (17,10)
Contrato Fijo	4 (5,55)	0	4 (5,26)
Contrato temporal	13 (18,1)	0	13 (17,1)
INEM-Corporaciones locales	6 (8,33)	1 (25)	7 (9,21)
Autónoma/o	4 (5,55)	0	4 (5,26)
Otros (Beca, concejalas)	9 (12,5)	0	9 (11,8)
Nivel del puesto de trabajo	Mujeres (n=72)	Hombres (n=4)	Total (N=76)
A	10 (13,9)	2 (50)	12 (15,79)
B	36 (50)	0	36 (47,37)
C	5 (6,94)	0	5 (6,58) *
D	5 (6,94)	1 (25)	6 (7,89)
No contesta (INEM-Corporaciones Locales)	3 (4,2)	1	4 (5,26)
No procede (subcontratación, Beca, concejalas)	13 (18,1)	0	13 (17,1) **
Tipo de Jornada	Mujeres (n=72)	Hombres (n=4)	Total (N=76)
Completa	58 (80,5)	4 (100)	62 (81,58)
Parcial	14 (19,5)	0	14 (18,42)

* De estas personas, dos trabajan como agentes de igualdad con contrato de nivel C (Contrato INEM-Corporaciones Locales).

** De estas personas, hay una agente de igualdad trabajando como autónoma; dos agentes de igualdad trabajan para una empresa a quien se le ha subcontratado el servicio; y otra agente de igualdad está con una beca.

Los datos presentados muestran que el 51,31% (n=39) del personal de estas unidades administrativas es funcionaria/o de carrera o interina/o; en el 47,37% de los casos (n=36) el nivel del puesto de trabajo es “B” y el 15,79% (n=12) “A”; y un 81,58% (n=62) del personal tiene jornada completa.

En 34 (87,18%) de de las 39 unidades administrativas locales hay al menos 1 persona con alguna formación en igualdad de mujeres y hombres (master, curso, seminario, jornadas); y de las 76 personas que trabajan en estas unidades administrativas 48 (63,16%) tienen algún tipo de formación en esta materia.

El tipo de formación en igualdad de mujeres y hombres de estas 48 personas es la siguiente: un 39,58% (n=19) ha adquirido la formación a través de jornadas, seminarios, congresos; un 33,33% (n=16) ha realizado cursos especializados; y un 27,08% (n=13) ha realizado un master universitario.

En cuanto a las personas *técnicas* que se encargan del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la media de horas de formación es de 268. En el siguiente cuadro se detalla el número de horas de formación por intervalos:

Número de horas de formación en igualdad de mujeres y hombres del personal técnico responsable de la Unidad Administrativa	Frecuencias	Porcentajes
Más de 500 horas	11	28,2
Entre 150 y 500 horas	11	28,2
Menos de 70 horas	6	15,4
Ninguna	2	5,1
No contesta	9	23,1
Total	39	100

En cuanto al tiempo de su jornada laboral que dedican al, impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, el 75% (n=57) dedica el 100% de su jornada; el 13,16% (n=10) el 50% de su jornada; el 5,26% (n=4) entre el 25% y 50% de su jornada; y el 6,58% (n=5), dedica menos del 25% de su jornada laboral.

Respecto al presupuesto asignado en 2005 a estas Unidades de Igualdad, son 31 los ayuntamientos que han aportado información. Los datos se presentan en el cuadro siguiente.

Presupuesto específico de las Unidades Administrativas Locales (año 2005)	Frecuencia y porcentaje
Menos de 50.000 €	11 (28,2)
Entre 50.00 € y 100.000	9 (23,1)
Entre 100.000 € y 200.000 €	5 (12,8)
Más de 200.000 €*	6 (15,38)
No contesta	8 (20,5)
TOTAL	39

* Bilbao se incluye en esta categoría, si bien cuenta con un presupuesto de 1.317.900 € (incluye recursos dirigidos a la atención de víctimas de violencia contra las mujeres porque es un ámbito incluido dentro del área de mujer)

Los análisis realizados muestran que hay una correlación positiva entre presupuesto y tamaño del ayuntamiento, de manera que son las unidades administrativas de los ayuntamientos más grandes las que disponen de mayor presupuesto.

Asimismo, se ha observado que el presupuesto medio asignado es mayor en aquellas unidades administrativas con funciones específicas y exclusivas de impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres (106.887 €) que en aquellas que tienen también otro tipo de funciones (la media es de 63.847 €, sin incluir a Bilbao porque su presupuesto sesgaría de manera significativa el resultado).

1.2 Situación de la Administración Foral

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

- Diputación Foral de Álava:

La información proporcionada desde las personas de la Diputación Foral de Álava con responsabilidad política en el impulso, planificación y ejecución de las políticas de igualdad indica que en el momento anterior a la aprobación de la Ley, esta Institución se encontraba en un periodo de transición en cuanto al órgano que debía impulsar las

políticas en materia de igualdad. Hasta el año 2003, año en el que se considera que el Primer Plan Foral está agotado como herramienta de trabajo, era el Departamento de Asuntos Sociales quien lidera las políticas de igualdad dentro de la Diputación Foral de Álava. En ese momento se adoptan dos decisiones: 1) que el órgano más indicado para impulsar las políticas forales de igualdad es el Departamento de Presidencia; y 2) elaborar un segundo Plan de Igualdad.

Por tanto, a partir de ese momento el Departamento de Asuntos Sociales, asume la responsabilidad de impulsar las políticas de igualdad, únicamente, en los ámbitos de su competencia. Para ello contaba con una persona formada en igualdad de oportunidades y con dilatada experiencia en este campo. La denominación de su puesto de trabajo es Técnica Superior de Intervención Social.

Desde el Instituto Foral de Bienestar Social, no han podido precisar el presupuesto asignado en 2005 para el impulso y ejecución de políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Relacionado con el tema presupuestario, en el Diagnóstico de Situación, Área 1, Introducción de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas, del II Plan Foral de Igualdad de Mujeres y Hombres (2006-2008) se indica que ningún departamento visibiliza en sus presupuestos el dinero destinado a este ámbito.

- Diputación Foral de Bizkaia:

La Unidad para la igualdad de Oportunidades y Políticas de Género se crea en febrero de 2000 (Decreto Foral 20/2000, de 22 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Departamento de Presidencia). En abril de 2004 (Decreto Foral 89/2004, de 27 de abril) esta Unidad pasa a denominarse Área de Políticas de Género de la Secretaría General Técnica, que forma parte de la estructura del Gabinete del/la Diputado/a General.

Esta Unidad contó en el año 2005 con un presupuesto de 1.412.000 € (sin contar gastos de personal) para la ejecución de las medidas contempladas en su Plan de Igualdad.

Cuenta con una plantilla de 4 personas: 1 Secretaria Técnica de Políticas de Género (nivel A); 3 Técnicas/os superiores (nivel A); y 1 administrativa (nivel C). En la actualidad están ocupadas las plazas de Secretaria Técnica y de Administrativa.

La persona que está al frente de esta Unidad tiene una amplia formación (más de 1.000 horas) en el ámbito de la igualdad de oportunidades, formación que ha adquirido a través de cursos, jornadas y seminarios impartidos desde diversas Administraciones Públicas.

- **Diputación Foral de Gipuzkoa**

El Decreto Foral 49/2004 de 25 de mayo, atribuye al Servicio de Inserción Social y Empleo el diseño, desarrollo y gestión de acciones y programas dirigidos al fomento de la igualdad de oportunidades. Este Servicio depende de la Dirección General de Inserción Social y Empleo cuya dependencia orgánica es el Departamento para los Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social.

El Servicio no ha contado, durante el año 2005, con un presupuesto específico asignado para el diseño, desarrollo y gestión de acciones y programas dirigidos al fomento de la igualdad de oportunidades.

En la actualidad, el Servicio cuenta con una plantilla de una Técnica Media de Gestión Social (nivel B) a tiempo completo, si bien al ámbito de la igualdad de oportunidades dedica el 50% de su jornada. Es funcionaria interina y dispone de formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades, sin precisar el número de horas y el tipo de formación.

1.3 Situación de la Administración General

En el momento de la aprobación de la Ley de Igualdad, los Departamentos de Gobierno contaban con personal técnico que tiene atribuidas las siguientes funciones:

- Análisis y diseño de actividades.
- Identificación de programas.
- Elaboración de propuestas para el documento-programa anual.
- Canalizar la información entre las distintas áreas/direcciones de sus respectivos Organismos.
- Seguimiento de las acciones que se están llevando a cabo desde sus respectivos Organismos.

- Cumplimentar los instrumentos necesarios para su evaluación.
- Servir de interlocución con Emakunde.
- Forman parte del Grupo Técnico de la Comisión Interdepartamental.

2. ÓRGANOS DE COORDINACIÓN

En este apartado se describe de manera general las diversas estructuras o mecanismos de coordinación en funcionamiento en el momento de aprobarse la Ley. Se hace referencia a órganos de coordinación existentes dentro de cada nivel de la Administración como entre los tres niveles de la Administración.

2.1 Administración General

En el momento de aprobarse la Ley, en la CAPV hay un órgano responsable de la coordinación entre los Departamentos y demás Instituciones del Gobierno Vasco, la Comisión Interdepartamental.

A través del Decreto 97/1993 de 6 de abril, se crea la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Primer Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Mediante el Acuerdo de Gobierno del 29 de Diciembre de 1995, por el que se aprobó el II PAPME, se ratifican sus funciones y se establece una metodología precisa y minuciosa para ello.

Esta Comisión está presidida por el Lehendakari y se compone, además de por la Dirección de Emakunde, por una persona de cada Departamento con rango de Viceconsejero o Viceconsejera para facilitar la coordinación del resto de Áreas o Direcciones de cada Departamento y la interlocución permanente con ellas. Esta Comisión está formada por 15 personas, 8 mujeres (53,3%) y 7 hombres (46,7%).

Posteriormente, el Decreto 251/1999 de 15 de Junio regula de nuevo la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las mujeres en la CAE, incluyendo en el mismo la creación del Grupo Técnico Interdepartamental, para reforzar las labores de coordinación y seguimiento de la ejecución del Plan y especificando, también las funciones del mismo.

Durante el período de vigencia del III PAPME, a propuesta de la Comisión Interdepartamental, diversos Departamentos del Gobierno constituyeron grupos de trabajo o comisiones de apoyo al Grupo Técnico Interdepartamental, para dar respuesta a la necesidad de una estrategia que posibilitara una mayor incorporación del enfoque de género “mainstreaming” en todas las áreas de los Departamentos.

2.2 Administración Foral

Las entrevistas realizadas con las Diputaciones Forales muestran que en el momento de aprobarse la Ley de Igualdad, sólo la Diputación Foral de Bizkaia cuenta con una estructura de coordinación interdepartamental.

La Comisión Interdepartamental de la Diputación Foral de Bizkaia, se constituye en el año 2000, en el mismo momento de la aprobación del Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y políticas de género de Bizkaia, como órgano interno para la coordinación, ejecución y seguimiento del mismo.

De acuerdo con la Orden Foral 3548/ 2000, de 30 de junio, que la regula, de ésta forman parte todos los Departamentos de la Diputación Foral, y está compuesta por 7 mujeres que ocupan los cargos de Vicepresidenta, Vocales de Departamento y Secretaria, y 6 hombres que ocupan los cargos de Presidente, y Vocales.

De acuerdo con este reglamento, la Comisión Interdepartamental podrá actuar en Pleno o Subcomisiones, y la periodicidad de sus reuniones deberá ser de al menos dos sesiones ordinarias al año, al inicio del ejercicio y a la finalización del mismo.

2.3 Administración Local

La información proporcionada por el personal técnico de los Ayuntamientos, muestra que en el momento de aprobarse la Ley de Igualdad 6 Ayuntamientos (Amurrio, Basauri, Bilbao, Portugalete, Vitoria-Gasteiz y Zalla) cuentan con una estructura de coordinación interdepartamental. 4 de ellos (Vitoria-Gasteiz, Basauri, Portugalete y Zalla) disponen de una Unidad Administrativa con funciones específicas y exclusivas de impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres; y los otros dos no.

Las estructuras de coordinación interna correspondientes a 5 de éstos ayuntamientos mencionados se crearon 2 en 1999, 2 en el año 2000 y 1 en mayo de 2005. El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, por su parte, cuenta con dos Comisiones Técnicas Interdepartamentales, creadas en 1999 y 2003, la primera para el Plan de Igualdad Global, y la segunda para el Plan Sectorial municipal de lucha contra la Violencia ejercida contra las Mujeres.

La información proporcionada por 4 de estos Ayuntamientos muestra que estas comisiones de coordinación interna están compuestas por los diversos departamentos sectoriales y por personal político y/ o técnico. En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en estas comisiones, 4 de ellas están compuestas exclusivamente por mujeres y las otras 3 tanto por mujeres como por hombres.

2.4 Coordinación Interinstitucional

En cuanto a la coordinación entre los tres niveles de la Administración, en el momento de aprobarse la Ley de Igualdad, no existe ningún órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas generales que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración autonómica, la foral y la local.

En el ámbito de la violencia contra las mujeres sí existe un órgano que coordina las actuaciones realizadas desde las diversas instituciones implicadas en esta materia: la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

Esta Comisión está formada por las personas de máxima responsabilidad de todas las instituciones firmantes del Acuerdo: Gobierno Vasco, Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Diputación Foral de Alava, Diputación Foral de Bizkaia; Diputación Foral de Gipuzkoa, Asociación de Municipios Vascos (EUDEL), Consejo Vasco de la Abogacía y Consejo Médico Vasco.

Su objetivo es garantizar a las mujeres que sufren este tipo de violencia una asistencia lo más integral y coordinada posible en sus vertientes sanitarias, policial, judicial y social. Para ello, se establecen las pautas y criterios de actuación que han de seguir las y los profesionales que intervienen en estos casos, y se articulan cauces estables de cooperación entre las instituciones implicadas.

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

El título Segundo de la Ley regula un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas:

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

1. PLANIFICACIÓN

El artículo 15, párrafo 1 de la Ley establece que “el Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y Global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas”.

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

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

1.1 Administración General

En el momento de aprobación de la Ley, se encuentra vigente el III Plan de Acción Positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, Plan que fue aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de Diciembre de 1999. Con anterioridad a este III Plan fueron elaborados, aprobados y puestos en práctica otros dos Planes generales más (1990-1994; 1995-1998). El IV Plan, correspondiente a la VIII legislatura, comenzó a elaborarse en marzo de 2005, inmediatamente después de aprobarse la Ley de Igualdad.

Por su parte, los diversos Departamentos de Gobierno y sus Organismos Autónomos, a través de su personal con funciones de interlocución técnica en el Grupo Técnico de la Comisión Interdepartamental, han venido elaborando sucesivos Documentos-Programa en los que se señalan las acciones concretas del Plan general de la CAPV a efectuar, los recursos disponibles y los medios utilizables. A partir de estos Documentos-Programa, la Comisión Interdepartamental elabora y aprueba el Documento-Programa General del Gobierno Vasco

1.2 Administración Foral

Los datos que a continuación se exponen han sido obtenidos a través de una entrevista estructurada realizada con personal político y/o técnico de las Diputaciones Forales de los tres Territorios.

- Diputación Foral de Álava

En el momento de aprobarse la Ley de Igualdad 4/2005, la Diputación Foral de Álava se encontraba en proceso de elaboración de su II Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Álava (2006-2008). Finalmente, este Plan fue aprobado en noviembre de 2005. Por tanto, no procede aportar información sobre el presupuesto específico asignado en el 2005 para su ejecución y evaluación. Está previsto llevar a cabo una evaluación externa del mismo.

El anterior Plan de Igualdad se aprobó en 1999 con una vigencia de 2 años, que se prorrogó hasta 2003.

- **Diputación Foral de Bizkaia**

En el año 2000, esta Diputación Foral aprobó su primer Plan Foral con una vigencia de 4 años. En 2003 este Plan se prorroga hasta el 2007. El presupuesto con que contó en 2005 para su ejecución fue de 1.412.000 €. Está previsto llevar a cabo una evaluación interna del mismo.

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

- **Diputación Foral de Gipuzkoa**

En el año 2003, esta Diputación Foral aprobó su primer Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. No establece un periodo de vigencia. En el año 2005 no ha existido un presupuesto específicamente asignado para su ejecución. Está previsto llevar a cabo una evaluación externa del mismo.

1.3 Administración Local

Con el fin de conocer cuál era la situación de la Administración Local, se llevó a cabo un estudio en los tres Territorios Históricos de la CAPV, en el que han participado aquellos ayuntamientos que en el segundo trimestre de 2005 disponían de un Plan de Igualdad en ejecución, en proceso de elaboración, o de aprobación.

Teniendo en cuenta el criterio de selección mencionado, en el estudio se incluyeron 46 Ayuntamientos de la CAPV (18,33% de la totalidad): Abadiño; Abanto y Zierbana; Andoain, Amurrio; Anoeta, Areatza; Arrasate; Azkoitia; Azpeitia; Balmaseda; Barakaldo; Basauri; Berango; Berriz; Bilbao; Donostia; Durango; Eibar; Elorrio; Ermua; Galdakao; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Güeñes; Hondarribia, Hernani; Irún; Laudio; Leioa; Mungia; Muskiz; Ondarroa; Ortuella; Portugalete; Santurtzi; Tolosa; Ugao-Miraballes; Urretxu; Valle Trápaga; Vitoria-Gasteiz; Zaldibar; Zalla; Zarautz; Zegama; y Zierbena.

Sin embargo, los datos que se presentan se refieren únicamente a 39 ayuntamientos por las razones comentadas en el apartado correspondiente a Organización Institucional.

De estos ayuntamientos, 26 (66,7%) cuentan, actualmente, con un Plan de Igualdad Global; 7 (17,95%) están elaborando actualmente un nuevo Plan; 2 (5,13%) se encuentran en periodo de reflexión sobre qué tipo de Plan o Herramienta elaborar; 2 ayuntamientos disponen de un Plan Global y de un Plan sectorial; 1 Ayuntamiento dispone de un Plan Global y de 2 Planes Sectoriales y 1 ayuntamiento dispone de un Plan Sectorial y está elaborando un Plan Global (2,5%).

Los ámbitos de actuación de los Planes Sectoriales señalados son: la lucha contra la violencia hacia las mujeres (n=4) y Sexualidad (n=1).

El 74,36% de los Planes de Igualdad Globales vigentes (n=29), fueron aprobados entre 1999 y 2004, es decir durante el periodo de vigencia del III PAPME; 7 en el 2005 (17,95%); y 3 ayuntamientos no aportaron este dato (7,7%). Más de la mitad de estos Planes (n=26; 66,7%) tienen un periodo de vigencia que va de los 2 a los 4 años; 8 (20,5%) no tienen especificado su tiempo de vigencia; 3 (7,7%) señalan tener un periodo de vigencia de 5 años; 1 (2,6 %) dispone de 1 año de vigencia; y 1 (2,6%) lo desconoce.

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

Presupuesto para la ejecución del Plan (año 2005)	Frecuencia y porcentaje
Menos de 20.000 €	7 (17,95)
Entre 20.000 € y 40.000 €	6 (15,38)
Entre 40.000 € y 60.000 €	9 (23,08)
Entre 60.00 € y 120.000	4 (10,26)
Entre 120.000 € y 200.000 €	3 (7,69)
Más de 200.000 €	4 (10,26)
No contesta	6 (15,38)

Más de la mitad de los Planes (n=22, 56,4%) tuvieron asignado en el 2005 un presupuesto de hasta 60.000 €; el 17,95% (n=7) entre 60.000 y 200.000 €, y el resto, un 10,26% (n=4) más de 200.000 €.

Con respecto a su evaluación, el 35,9% (n=14) de los Ayuntamientos con Plan tiene previsto realizar una evaluación interna; un 17,9% (n=7) tiene previsto realizar una evaluación interna y otra externa; un 17,9% (n=7) una evaluación externa; un 10,2% (n=4) no tiene previsto realizar evaluación alguna; y un 17,9% (n=7) no lo tiene decidido.

2. ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

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

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

Para conocer la situación de las estadísticas y estudios en relación a las seis medidas mencionadas, en el momento de la aprobación de la Ley se remitió un cuestionario “ad hoc” (ver anexo) al EUSTAT-Instituto Vasco de Estadística, órgano central de producción estadística en la CAPV. Esta es la información proporcionada desde este Organismo.

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

El EUSTAT-Instituto Vasco de Estadística señala que incluye de forma habitual la variable de sexo en la generalidad de las estadísticas referidas a las personas, o en aquellas que van dirigidas a otras unidades de información, que también, recogen información relativa a las personas.

En las *estadísticas estructurales* el porcentaje de tablas desagregadas por sexo en el Banco de Datos es de 61% en el año 2004 y que el resto de explotaciones para esta variable se sirvieron bajo petición. Añaden que este dato sólo afecta a las estadísticas estructurales porque desde su punto de vista son las que sirven de base para cualquier tipo de estudio donde se quiera analizar las diferencias por sexo existentes, mientras que las *encuestas coyunturales*, en principio, aunque puedan contemplar esta cuestión están más indicadas para el seguimiento en el corto plazo de variables de tipo más general, y más centrados en los aspectos de tipo económico.

- **Inclusión de nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres**

A este respecto, el EUSTAT señala que se han definido:

- Indicadores Estructurales.
- Indicadores de Calidad en el Empleo.
- Estadística de Renta Personal y Familiar.

- **Diseño e introducción de indicadores y mecanismos que permitan conocer la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación múltiple**

En una parte importante de las encuestas de carácter demográfico que realizan, señalan introducir, habitualmente, la procedencia y la edad. En el 2004, han introducido la variable nacionalidad en la Encuesta de Población Activa en relación con la Actividad y en la Encuesta de Condiciones de Vida.

En cuanto a la discapacidad señalan que han introducido esta variable en el Censo de Población y Vivienda de 2001, y en otras encuestas donde el EUSTAT considera que resulta adecuada su consulta (no mencionan cuáles).

La etnia, por su parte, es un indicador no utilizado por la dificultad y problemática que, desde su punto de vista, implica su propia definición.

- **Ampliación de las muestras que habitualmente se utilizan en las estadísticas oficiales**

Desde el EUSTAT se señala que, se ha ampliado la muestra referida a la Encuesta de Población en relación con la Actividad, mejorando, con ello, las estimaciones de todas las variables, incluidas las relativas al sexo.

Asimismo, se indica que la colaboración del EUSTAT con el Departamento de Agricultura en un estudio referido a la Mujer Rural en el 2004, cuya finalidad era el estudio de las necesidades, demandas y carencias sociales de las mujeres en el ámbito rural vasco, supuso, si no una ampliación de la muestra, sí la materialización y puesta en marcha de una operación nueva desde la perspectiva de género en el Plan Vasco de Estadística.

- **Explotación estadística de datos ya existentes de modo que se puedan conocer diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención**

En los análisis de resultados relativos a las operaciones estadísticas que afectan a las personas, el EUSTAT incluye, habitualmente, el sexo como variable de estudio.

A modo de ejemplos mencionan los informes de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo sobre el trabajo no remunerado, y la operación de las Cuentas Satélites de la Economía Doméstica. Además añaden que, en 2004, se atendieron 33 peticiones “a medida” por sexo, lo que supuso un 9,8% del total.

- **Revisión y adecuación de definiciones estadísticas en relación al trabajo**

Las definiciones estadísticas empleadas por el EUSTAT, con el objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres, así como a evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres, es la utilizada en las estadísticas oficiales de la Unión Europea, señalando que estas definiciones no han experimentado cambio alguno desde el 2004.

3. CAPACITACIÓN

En este apartado se revisan tres aspectos recogidos en la Ley dirigidos a potenciar que el personal al servicio de la Administración Pública Vasca obtenga una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Para ello, la Ley, en su artículo 17 recoge tres medidas:

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

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

Las fuentes de información utilizadas para obtener datos referidos a los Planes de Formación han sido tres: IVAP, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y base de datos de 2004 correspondiente a la evaluación del III PAPME.

La información recogida ha sido: número de cursos de formación organizados desde la Administración en el año 2004; Instituciones que han organizado dichos cursos; colectivos de la Administración que han participado en la formación; número de personas (mujeres y hombres) que han acudido a la formación; y duración media de los cursos.

Según las fuentes consultadas, durante 2004 desde la Administración Pública Vasca se llevaron a cabo un total de 44 actuaciones de Formación dirigidas a personal técnico y/o político de la Administración, cuya duración media fue de 26 horas. Los organismos públicos que realizaron estas actuaciones fueron los siguientes:

ORGANISMOS PÚBLICOS QUE REALIZARON ACTIVIDADES FORMATIVAS DURANTE 2004	Nº de Actuaciones realizadas
Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social	3
Interior	8
Dpto. de Sanidad-Osakidetza	2
Dpto. de Educación, Universidades e Investigación	3
Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer	6
IVAP	4
Diputación Foral de Álava	5
Diputación Foral de Bizkaia	1
Diputación Foral de Gipuzkoa	1
Ayuntamientos del Territorio Histórico de Álava	2
Ayuntamientos del Territorio Histórico de Bizkaia	6
Ayuntamientos del Territorio Histórico de Gipuzkoa	3
Total	44

Los temas abordados fueron: violencia contra las mujeres (n=32; 72,73%); coeducación (n=8; 18,18%); igualdad de mujeres y hombres en general (n=3; 6,82%); presupuestos con enfoque de género (n=1; 2,27%). Estas son las actuaciones en las que participaron cada uno de los colectivos de la Administración.

PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN QUE ACUDIÓ A LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS	Nº de Actuaciones donde participaron
Profesionales de los Centros y Servicios Educativos	7 (15,90)
Profesionales de los Centros y Servicios Sanitarios	5 (11,36)
Profesionales de los Servicios Sociales	9 (20,45)
Profesionales del ámbito Cultural	1 (2,27)
Profesionales del Derecho	3 (6,82)
Profesionales de las Policías	13 (29,54)
Profesionales del ámbito de igualdad de oportunidades	3 (6,82)
Personal técnico de la Administración Foral	12 (27,27)
Personal técnico de la Administración Local	5 (11,36)
Personal con responsabilidad política	2 (4,54)
Total	44

* Total de actuaciones realizadas

Los colectivos profesionales que han acudido a un mayor número de actividades formativas son policías (ertzantza y municipal), personal de las administraciones Forales y de los Servicios Sociales. De las 44 actividades formativas, en 29 se aportó información sobre el número de personas que acudieron a dichos cursos de formación. De los datos obtenidos se desprende que un total de 1778 personas que trabajan en la Administración, 960 mujeres (54%) y 818 hombres (46%), han recibido algún tipo de formación sobre la igualdad de mujeres y hombres. El 94,54% (n = 1.681) de estas personas la formación que recibió fue sobre la violencia contra las mujeres.

3.2 Procesos selectivos de acceso al empleo público

Las fuentes de información utilizadas han sido Organismos Públicos de los tres niveles de la Administración Pública Vasca (ver anexo). Como técnica de recogida de datos se ha utilizado la revisión de Boletines Oficiales, concretamente se revisaron los Boletines correspondientes al segundo trimestre de 2005, una vez aprobada la Ley de Igualdad en el Parlamento Vasco. Para sistematizar dicha revisión se elaboró una ficha-registro con 9 preguntas, que recogían los siguientes aspectos:

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

El número de procesos selectivos de acceso al empleo público llevados a cabo en la CAPV durante el segundo trimestre de 2005 fueron 85 y todos ellos han sido incluidos en el presente análisis. En el siguiente cuadro se aportan algunos datos descriptivos de la muestra de procesos selectivos revisados.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE PROCESOS SELECTIVOS DE EMPLEO PÚBLICO REVISADOS (N=85)	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 2 (2,4%) Foral: 21 (24,5%) Local: 62 (72,9%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 2 (2,4%) Álava: 15 (17,6%) Bizkaia: 39 (45,9%) Gipuzkoa: 29 (34,1%)
SISTEMA DE SELECCIÓN UTILIZADO	Concurso-oposición: 76 (89,4%) Oposición: 9 (10,6%)
RELACIÓN CONTRACTUAL DEL PUESTO DE TRABAJO	Funcionariado de carrera: 68 (80%) Funcionariado interino: 2 (2,4%) Contrato laboral fijo: 9 (10,6%) Contrato laboral eventual: 5 (5,9%) No especificado: 1 (1,2%)
NIVEL DEL PUESTO DE TRABAJO	A: 18 (21,2%) B: 9 (10,6%) C: 15 (17,6%) D: 14 (16,5%) E: 10 (11,8%) No especificado: 19 (22,3%)

Los resultados encontrados con respecto a las dos medidas recogidas en el artículo 17 de la Ley relacionadas con los procesos selectivos de acceso al empleo público han sido los siguientes:

De los 76 procesos de selección de acceso al empleo público revisados que emplean el concurso-oposición como sistema de selección, **ninguno**, en su fase de concurso, exige o valora los méritos³ alcanzados por la persona candidata en materia de igualdad de mujeres y hombres, para acceder al puesto de trabajo ofertado.

De todos los procesos de selección revisados (n=85), el **17,6% (n=15)** incluía contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, en los temarios de los procesos de selección de acceso al empleo público.

³ Formación en género, experiencia en género dentro de la Administración, experiencia en género (en general), u otros.

El tipo de contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres exigido en los temarios de selección se referían a tres materias:

- Violencia de género (n=1)
- Marco teórico de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (n=1)
- Mecanismos institucionales para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la perspectiva de género y la acción positiva (n=13)

De estos 15 procesos selectivos, en 13 (86,7%) el sistema de selección empleado fue el concurso-oposición y en 2 (13,3%) sólo la oposición, y en todos ellos, el puesto de trabajo ofertado tiene la categoría de funcionaria y funcionario de carrera.

Los niveles de estos 15 puestos de trabajo son: 7 del Grupo A; 3 del B; 1 del C; y 1 del D. En tres procesos selectivos no se especifica el nivel del puesto de trabajo.

De los 15 procesos selectivos cuyos temarios incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, 12 (80%) han sido promovidos por la Administración Foral y 3 (20%) por la Administración Local. Ninguno por la Administración General.

En el caso de la Administración Local, los 3 Ayuntamientos que han promovido estos procesos selectivos tienen un tamaño intermedio (entre 40.000-100.000 habitantes).

En cuanto al Territorio Histórico, 11 (73,3%) han sido impulsados por instituciones públicas del Territorio Histórico de Bizkaia, 3 (20%) por instituciones públicas del Territorio Histórico de Gipuzkoa, y 1 (6,7%) por instituciones públicas del Territorio Histórico de Álava.

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de procesos selectivos revisados cuyos temarios incluían contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres es el siguiente:

NÚMERO DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCESOS SELECTIVOS REVISADOS CUYOS TEMARIOS INCLUÍAN CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
Administración General	2	Administración General	0 (0%)
Administración Foral	21	Administración Foral	12 (57,1%)
Administración Local	62	Administración Local	3 (4,8%)

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

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

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

- Normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género.
- Uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzca la Administración directamente o a través de terceras personas o entidades.
- Inclusión entre los criterios de valoración de las contrataciones y subvenciones, la incorporación de la perspectiva de género en la oferta presentada o actividad subvencionada, y la trayectoria de las personas beneficiarias en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.
- Inclusión en las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, cláusulas relativas a la representación de mujeres y hombres en la Administración Pública.
- Inclusión en las normas que regulan los tribunales y jurados para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la Administración o para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos, de una cláusula que garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia y preparación adecuada.

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

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

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

La fuente de información utilizada para evaluar la situación de esta medida contemplada en la Ley ha sido personal técnico de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Los datos aportados indican que cuando se aprueba la Ley de Igualdad, el *proceso de elaboración* de estas directrices está ya iniciado, concretamente desde diciembre de 2003 con la creación de un grupo de trabajo formado por Agentes de Igualdad del ámbito local. Posteriormente, se crean otros dos grupos de trabajo, uno con los Departamentos y otro con Emakunde, con el fin de lograr una herramienta con el mayor consenso posible. Estos son algunos datos al respecto:

- Interdepartamental (enero-noviembre 2004): en primer lugar, se llevaron a cabo 8 sesiones de sensibilización con grupos de todos los Departamentos de Gobierno, excepto Cultura. En mayo de 2004 se creó un grupo de trabajo integrado por 17 personas con responsabilidad técnica de 11 Departamentos de Gobierno. Participaron en 5 sesiones de 4 horas, con 2 objetivos, diseñar una herramienta de evaluación de impacto de género adecuada a la realidad de los departamentos, y validarla a medida que se va diseñando a través de su aplicación a una norma concreta.
- Emakunde (abril 2004 - enero 2005): integrado por todo el personal técnico. Participaron en 6 sesiones de trabajo. Sus objetivos eran contrastar los contenidos que van saliendo del grupo interdepartamental y finalizar el borrador de herramienta en lo que se refiere a la valoración del impacto de género y a las medidas a adoptar.
- Agentes de Igualdad de Oportunidades del ámbito local (diciembre 2003-octubre 2004): integrado por 6 técnicas de los Ayuntamientos de Bilbao, Llodio, Gernika, Basauri, Vitoria y Eibar. Participaron en 7 sesiones de 2 horas y media. Sus objetivos eran contrastar los contenidos que van saliendo del grupo interdepartamental y del grupo de Emakunde; validar esos contenidos en un programa local referido al ocio; y dar a conocer el procedimiento para una posible implantación en el ámbito local.

4.2 Uso no sexista de todo tipo de lenguaje

En este apartado se revisa la situación de partida de la medida recogida en el artículo 18.4 de la Ley, dirigida a eliminar el uso sexista del lenguaje en los documentos y soportes que se produzcan directa o indirectamente desde la Administración, de forma que no se potencie a través de éste una imagen parcial de las mujeres, y las sitúe en una posición subordinada respecto a los hombres:

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

En el presente análisis se ha considerado que se hace un uso no sexista, un uso sexista y un uso incorrecto del lenguaje en los documentos revisados cuando se utilizan, de forma dominante, algunos de los recursos recogidos en la guía elaborada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, “El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje” (1998):

Se hace *un uso no sexista* del lenguaje cuando se emplea:

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

Se hace un *uso sexista* cuando se utiliza:

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

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

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

Con el objetivo de revisar el uso del lenguaje que desde los Poderes Públicos se estaba realizando en el momento en que se aprueba la Ley de Igualdad, se revisaron diversos documentos (convocatorias, licitaciones, resoluciones...) contenidos en Boletines Oficiales de la CAPV y de los tres Territorios Históricos, así como documentos “colgados” en Páginas Web de varios Organismos Públicos.

En el caso de los Boletines Oficiales se revisaron de aquellos que se publicaron en la segunda, cuarta y quinta semana del segundo trimestre del 2005. La muestra resultante garantizaba un volumen de material objeto de análisis suficientemente amplio para asegurar el rigor y la representatividad de los tres niveles de la Administración Pública.

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

- Gobierno Vasco
- Universidad Pública Vasca/ Euskal Herriko Unibertsitatea
- Ararteko
- Diputación Foral de Álava
- Diputación Foral de Bizkaia
- Diputación Foral de Gipuzkoa
- Ayuntamiento de Bilbao
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
- Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián

Para revisar el lenguaje utilizado por las Administraciones Públicas en ambos tipos de documentos, se elaboró una ficha-registro con 6 preguntas, que recogían los siguientes aspectos:

- Nivel de la Administración donde se sitúa la Institución.
- Nombre de la Institución.
- Área de intervención.
- Tipo de documento por objeto de regulación.

- Análisis del uso no sexista del lenguaje en el contenido de los documentos revisados.
- Propuestas de uso del lenguaje empleadas en los documentos revisados.
- **Análisis del uso del lenguaje en los Boletines Oficiales**

En total se revisaron 398 documentos publicados en los Boletines Oficiales.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES REVISADOS (N=398)	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 127 (31,9%) Foral: 115 (28,9%) Local: 156 (39,2%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 127 (31,9%) Álava: 59 (14,9%) Bizkaia: 104 (26,1%) Gipuzkoa: 108 (27,1%)
TIPO DE DOCUMENTOS REVISADOS	Subvenciones y Contrataciones: 327 (82,2%) Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo: 61 (15,3%) Resoluciones de premios: 10 (2,5%)

De los 156 Boletines correspondientes a las entidades locales, la mayoría (n=134; 85,9%) corresponden a ayuntamientos, cuyo tamaño⁴ es el siguiente: 28 (20,9%) pequeños; 43 (32,1%) medianos; 16 (12%) intermedios; y 47 (35%) grandes.

De los 398 documentos revisados **11 (2,8%)** hacen un uso no sexista del lenguaje, 344 (86,4%) emplean el lenguaje de forma sexista, y 21 (5,3%) lo hacen de forma incorrecta.

De las 344 convocatorias que hacen un *uso sexista del lenguaje*, todas ellas emplean el masculino genérico, y de las 21 que hacen un *uso incorrecto del lenguaje*, todas ellas hacen uso de la barra en documentos de carácter no administrativo.

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

Con respecto a las 11 convocatorias que hacen un *uso no sexista del lenguaje*, 10 (90,9%) pertenecen a convocatorias de subvenciones y contrataciones, y 1 (9,1%) a procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público.

Atendiendo al nivel de la Administración, 2 (18,2%) de estas convocatorias fueron impulsadas por la Administración General, 6 (54,5%) por la Administración Foral y 3 (27,3%) por la Administración Local.

De las 9 convocatorias promovidas por la Administración Foral y Local, 3 (27,3%) correspondieron al Territorio Histórico de Álava, 3 (27,3%) al de Bizkaia, y 3 (27,3%) al de Gipuzkoa.

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de documentos revisados en los que se ha hecho un uso no sexista del lenguaje es el siguiente:

NÚMERO DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE DOCUMENTOS REVISADOS EN LOS QUE SE HA HECHO UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Administración General	127	Administración General	2 (1,57%)
Administración Foral	115	Administración Foral	6 (5,2%)
Administración Local	156	Administración Local	3 (1,9%)

- Uso no sexista del lenguaje en Páginas Web

De las 9 Páginas Web, anteriormente mencionadas, se revisaron 57 textos cuyos contenidos ofrecían posibilidades de ser analizados: 24,6% (n=14) correspondían a Organismos de la Administración General; 54,4% (n=31) a Organismos de la Administración Foral; y 21,1% (n=12) a Organismos de la Administración Local.

De los 57 documentos de las Páginas Web revisadas, **10 (17,5%)** hacen un uso no sexista del lenguaje, 43 (75,4%) emplean el lenguaje de forma sexista, y 4 (7%) de forma incorrecta.

De los 43 documentos que hacen un *uso sexista del lenguaje*, en todos ellos se emplea el masculino genérico, y de los 4 documentos revisados que hacen un *uso incorrecto de lenguaje*, todos ellos hacen uso de la arroba.

De los 10 documentos que hacen un *uso no sexista del lenguaje*, 2 (22,2%) corresponden a Páginas Web de la Administración General; 3 (30%) a Páginas Web de la Administración Foral, y 5 (50%) a Páginas Web de Administración Local (ver anexo).

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de documentos revisados en los que se ha hecho un uso no sexista del lenguaje es el siguiente:

NÚMERO DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE DOCUMENTOS REVISADOS EN LOS QUE SE HA HECHO UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Administración General	14	Administración General	2 (14,3%)
Administración Foral	31	Administración Foral	3 (9,7%)
Administración Local	21	Administración Local	5 (23,8%)

4.3 subvenciones y contrataciones

En este apartado se revisan dos aspectos recogidos en la Ley dirigidos a neutralizar en el proyecto de norma u acto administrativo su posible impacto negativo en la situación de mujeres y hombres considerados como colectivos, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad de sexos.

Para ello, la Ley, en su artículo 20.2 recoge dos medidas:

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

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

Las fuentes de información utilizadas, tanto en el análisis de las convocatorias de subvenciones como de las contrataciones, han sido los Organismos Públicos de los tres niveles de la Administración Pública Vasca (ver anexo).

La técnica de recogida de datos ha sido la revisión de Boletines Oficiales del segundo trimestre del 2005. Para sistematizar esta revisión se elaboró una ficha registro con 16 preguntas relacionadas con estos seis aspectos:

- Tipo de convocatoria.
- Identificación del Organismo Público (Nivel de la Administración, nombre de la institución y área de intervención).
- Forma de selección de la oferta presentada o actividad subvencionada.
- Análisis de las subvenciones y contrataciones atendiendo a si el objeto de las mismas explicita su voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres
- Análisis de las subvenciones y contrataciones teniendo en cuenta si incluyen algún criterio que valore en los proyectos objeto de subvención o licitación la integración de la perspectiva de género o la inclusión de medidas de acción positiva.
- Análisis de las subvenciones y contrataciones atendiendo a si incluyen algún criterio que valore la trayectoria de las personas licitadoras o beneficiarias en el desarrollo o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

El número de subvenciones y/o contrataciones revisadas y analizadas ha sido de 603, 495 (82,1%) subvenciones y 108 (17,9%) contrataciones.

- **Subvenciones**

Durante el segundo trimestre de 2005, las administraciones públicas sacaron 495 convocatorias de subvenciones. En el siguiente cuadro se aportan algunos datos descriptivos de la muestra de convocatorias revisadas.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADAS (N=495)	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 190 (38,4%) Foral: 158 (31,9%) Local: 147 (29,7%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 190 (38,4%) Álava: 69 (13,9%) Bizkaia: 104 (21%) Gipuzkoa: 132 (26,7%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurrencia competitiva: 360 (72,7%) Concurrencia directa: 1 (0,2%) Concurrencia competitiva y directa: 1 (0,2%) No se especifica: 133 (26,9%)
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Deporte; Transporte; intervención social; Educación; Sanidad; Medio Ambiente; Cultura; Promoción económica (comercio, consumo y turismo); Protección civil; Igualdad de mujeres y hombres; Urbanismo y Tráfico; Accesibilidad; Administración Pública; Agricultura y Pesca; Asociacionismo y Participación ciudadana; Cooperación al Desarrollo; Empleo; Justicia; Infancia y Juventud; Investigación y estudios; Turismo; Obras Públicas.

De las 147 subvenciones promovidas desde la Administración Local, el 26,5% (n=39) corresponden a municipios pequeños; el 38,8% (n=57) a municipios medianos; el 10,2% (n=15) a municipios intermedios; y el 24,5% (n=36) a municipios grandes.

Los resultados encontrados con respecto a las dos medidas recogidas en el artículo 20.2 de la Ley relacionadas con las convocatorias de subvenciones han sido los siguientes:

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

De las 495 subvenciones revisadas, el **13,5% (n=67)** incluye entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada. Además, 9 de ellas (13,4) explicitan en su objeto la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres.

De estas 67 convocatorias, el 82,09% (n=55) considera estos criterios como valorativos, el 11,9% (n=8) los considera requisitos de imprescindible cumplimiento para el acceso a la subvención, y el 5,97% (n=4) contiene criterios tanto de carácter valorativo como de requisito de obligado cumplimiento.

En cuanto al nivel de la Administración de los Organismos promotores de estas subvenciones, el 40,3% (n=27) fueron impulsadas por la Administración General, 28,4% (n=19) por la Administración Foral, y el 31,1% (n=21) por la Administración Local (ver documento anexo).

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

- Cooperación al Desarrollo (n=17)
- Cultura (n=10)
- Educación (n=9)
- Intervención social (n=7)
- Deporte (n=4)
- Empleo (n=4)
- Medio Ambiente (n=4)
- Igualdad de mujeres y hombres (n=3)
- Promoción económica (n=3)
- Investigación y Estudios (n=2)
- Administración Pública (n=1)
- Asociacionismo y Participación ciudadana (n=1)
- Transporte (n=1)
- Infancia y Juventud (n=1)

De estas 67 convocatorias de subvenciones que incluyen entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada, el 73,13% (n=49) define específicamente cómo se debe operativizar la perspectiva de género en el proyecto:

- Uso no sexista del lenguaje (n=11)
- Se promueve la participación de las mujeres en los diversos espacios (públicos, comunitarios, asociativos, deporte, en los proyectos objeto de subvención...) (n=10)

- Que se contemple la perspectiva de género teniendo en cuenta las diferentes necesidades, condiciones y situaciones de mujeres y hombres (n=8)
- El proyecto potencia la organización de mujeres (n=4)
- El proyecto planifica actividades de formación para la difusión de una conciencia de género tanto para mujeres como para hombres (n=4)
- El proyecto contempla propuestas para mejorar la autonomía económica de las mujeres, prestando especial atención a no agravar la sobrecarga de trabajo de las mismas (n=3)
- Que favorezcan el desarrollo de habilidades sociales, asertividad, autoestima y creatividad de las mujeres; el acceso de las mujeres a mayores niveles de capacitación; que promuevan la participación activa de éstas en las distintas manifestaciones culturales de fomento, promoción y uso del euskera, que fomenten la participación igualitaria de mujeres en el ámbito público y privado y la corresponsabilidad de ambos sexos en derechos y deberes (n=3)
- Consideración de las necesidades específicas de las mujeres que sufren discriminación múltiple (n=2)
- Fomento de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la formación e igualdad de acceso a la formación de personas desfavorecidas en el mercado laboral (n=2)
- Número de actividades destinadas a las mujeres en las que se dé la participación de ambos sexos (n=2)
- Acciones que mejoren las condiciones de vida de las mujeres (n=2)
- Incorporación de temáticas o imágenes cuyos contenidos no transmitan estereotipos de mujeres y hombres (n=2)
- Desagregación por sexo de los grupos objetivo del proyecto (n=1)
- Definición del papel de los diferentes sujetos que participan en el proyecto, atendiendo a si son mujeres u hombres (n=1)
- Que las acciones formativas estén dirigidas a la empleabilidad de las mujeres (n=1)
- La contribución de la actividad a la discriminación positiva de la mujer, en una apuesta clara de eliminar la feminización de la pobreza y la exclusión social (n=1)
- La realización de actividades de sensibilización orientados a fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito doméstico-familiar (n=1)
- La realización de programas y actividades para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres, así como para apoyar a las víctimas (n=1)

- Actividades que promuevan el conocimiento y poder de decisión de las mujeres sobre su cuerpo y sus capacidades reproductivas (n=1)
- Acciones destinadas a combatir la discriminación institucional o cultural que padecen las mujeres (n=1)

Atendiendo al nivel de la Administración, el porcentaje de convocatorias de subvenciones revisadas que incluyen entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada es el siguiente:

NÚMERO DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES QUE INCLUYEN COMO CRITERIO DE ADJUDICACIÓN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO O ACTIVIDAD SUBVENCIONADA	
Administración General	190	Administración General	27 (14,2%)
Administración Foral	158	Administración Foral	19 (12,02%)
Administración Local	147	Administración Local	21(14,3%)

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

De las 495 convocatorias de subvenciones revisadas **ninguna** contempla como requisito de adjudicación la trayectoria de las personas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, aunque el 1,4% (n=7) sí incluyen esta medida como criterio de valoración. Además, 4 de ellas explicitan en su objeto la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres

La forma de operativizar la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres es la siguiente:

- Experiencia en género (n=2)
- Que la entidad o entidades beneficiarias hayan institucionalizado el enfoque de género en (n= 5)

Estas 7 convocatorias se han promovido desde la Administración General: 4 el Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales y 3 Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Los Ámbitos de Intervención a que se refieren estas 7 subvenciones son las siguientes:

- Cooperación al Desarrollo (n=4)
- Administración Pública (n=2)
- Igualdad de mujeres y hombres (n=1)

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

NÚMERO DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES QUE CONTEMPLAN COMO CRITERIO DE VALORACIÓN LA TRAYECTORIA DE LAS PERSONAS EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
Administración General	190	Administración General	7 (3,7%)
Administración Foral	158	Administración Foral	0 (0%)
Administración Local	147	Administración Local	0 (0%)

- **Otros resultados encontrados**

Además de los resultados señalados en relación a las dos medidas contempladas en el artículo 20.2 de la Ley, se ha encontrado lo siguiente:

- El 11,3% (n=56) de las 495 convocatorias de subvenciones exige el cumplimiento de la Disposición Sexta de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres que modifica el artículo 50 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi:

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

- El 6,7% (n=33) explicita en su objeto la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres.
- El 4,8% (n=24) ha incluido como criterio de los proyectos objeto de subvención, una medida de acción positiva dirigida a compensar la desventaja con la que parten las mujeres. El grado de exigencia de estas acciones positivas es el siguiente: 17 son criterios de valoración, 5 son requisitos de obligado cumplimiento, y 2 no lo especifican. Las acciones positivas planteadas son las siguientes:
 - Priorización de acceso a la subvención de los proyectos dirigidos en los diversos ámbitos a las mujeres y a los diferentes colectivos de mujeres (n=10).
 - Incremento de la puntuación destinada a la valoración de los proyectos (n=6).
 - Incremento de la cuantía de dinero destinada a los proyectos (n=4).
 - Establecimiento de una partida presupuestaria específica (n=3).
 - Una de las convocatorias recoge dos medidas ya mencionadas: priorización de acceso a la subvención de los proyectos dirigidos a las mujeres y a los diferentes colectivos de mujeres y el establecimiento de una partida presupuestaria específica.

- **Contrataciones**

No estando regulados los tipos o características de las contrataciones donde corresponde aplicar las medidas contempladas en el artículo 20.3, se acordó como Emakunde limitar el análisis a aquellas que tuvieran como objeto de estudio la asistencia técnica o la consultoría.

En el segundo trimestre de 2005, se publicaron en los Boletines Oficiales de la CAPV 108 convocatorias de contratación referidas a licitaciones que tuvieran como objeto el estudio, la asistencia técnica o la consultoría.

Si embargo, los resultados que se presentan se refieren únicamente a 55 convocatorias, debido a que Organismos promotores de las mismas no remitieron las bases de regulación técnica y administrativa correspondientes.

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

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE CONVOCATORIAS DE LICITACIONES REVISADAS (N=55)	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 5 (9,1%) Foral: 16 (29,1%) Local: 34 (61,8%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 5 (9,1%) Álava: 15 (27,3%) Bizkaia: 7 (12,7%) Gipuzkoa: 28 (50,9%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurso público de tramitación ordinaria o urgente: 51 (92,7%) Concurrencia competitiva: 4 (7,3%)
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Transporte; Educación; Medio Ambiente; Cultura; Igualdad de mujeres y hombres-Urbanismo; Accesibilidad; Asociacionismo y Participación ciudadana; cooperación al Desarrollo; Empleo; Investigación y estudios; Infancia y Juventud; intervención sociocomunitaria.

De las 34 contrataciones promovidas desde la Administración Local, el 11,8% (n=4) corresponden a municipios pequeños; el 32,4% (n=11) a municipios medianos; el 2,9% (n=1) a municipios intermedios; y el 52,9% (n=18) a municipios grandes.

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

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

De las 55 convocatorias de contrataciones revisadas, el **10,9% (n=6)** incluye entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada. Además, 2 de ellas explicitan en su objeto de contratación la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres.

La mitad de estas convocatorias (n=3) considera estos criterios de obligado cumplimiento; 2 los considera valorativos; y 1 convocatoria contiene criterios tanto de carácter valorativo como de obligado cumplimiento.

En cuanto al nivel de la Administración de los Organismos promotores de estas contrataciones, 1 corresponde a la Administración General, 1 a la Administración Foral, y 4 a la Administración Local (ver documento anexo).

Atendiendo a la forma de selección empleada, 3 emplean el concurso público de tramitación ordinaria o urgente, y 3 la concurrencia competitiva.

Los ámbitos de intervención de estas contrataciones son las siguientes:

- Cooperación al desarrollo (n=2)
- Medio Ambiente (n=1)
- Igualdad de mujeres y hombres (n=1)
- Empleo (n=1)
- Investigación y estudios (n=1)

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

- Favorecer la igualdad de oportunidades proponiendo la suficiente diversidad de actividades como para responder a los intereses y motivaciones de chicas y chicos (n=1)
- Cuidar especialmente el reparto equitativo de todas las tareas en las actividades que suponen convivencia, integrando a chicos y chicas en aquellas actividades que se atribuyan a un sexo determinado (n=1)
- Las comunicaciones que realice la empresa adjudicataria, deberán cumplir unos requisitos mínimos de lenguaje no sexista (n=1)
- Que los objetivos del proyecto tengan en cuenta la situación particular de las mujeres y fomente su formación y participación en los diversos ámbitos de la vida comunitaria (n=1)
- Los módulos de formación deben incorporar la perspectiva de género a los servicios y programas de empleo y formación; la igualdad en la gestión y ejecución de los proyectos Equal; la evaluación con enfoque de género de los programas de formación y empleo (n=1)

- Todos los trabajos deberán incorporar la perspectiva de género recogiendo la información diferenciada de cada uno y redactarse utilizando un lenguaje no sexista (n=1)

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

NÚMERO DE LICITACIONES REVISADAS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE LICITACIONES QUE INCLUYEN ENTRE LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA PRESENTADA	
Administración General	5	Administración General	1 (20%)
Administración Foral	16	Administración Foral	1 (6,25%)
Administración Local	34	Administración Local	4 (11,8%)

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

De las 55 convocatorias de contrataciones sólo 1 contempla como requisito de adjudicación la trayectoria de las personas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. Además, explicita en su objeto la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres

La forma en que se operativiza la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres es exigiendo que quienes licitan tengan experiencia en género.

Esta convocatoria ha sido promovida desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, siendo su ámbito de intervención la igualdad de mujeres y hombres.

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

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

El artículo 20, recoge dos medidas (art.20.4,a; art.20.4,b), una dirigida a potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración Pública en los que se encuentran infrarepresentadas, y la segunda orientada a fortalecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección. Para ello, establece que las normas que regulan los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir estas cláusulas:

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

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

Las fuentes de información empleadas para obtener datos referidos a ambas medidas han sido Organismos Públicos de los tres niveles de la Administración (ver anexo).

Como técnica de recogida de datos se ha utilizado la revisión de los Boletines Oficiales de la CAPV y de los tres Territorios Históricos del segundo trimestre de 2005. Para sistematizar esta revisión se elaboró una ficha-registro con 10 preguntas en las que se contemplaban, además de los aspectos referidos a las dos medidas recogidas en la Ley, los siguientes elementos:

- Identificación del Organismo Público (Nivel de la Administración, nombre de la institución y área de intervención).
- Sistema de selección empleado

- Puesto de trabajo atendiendo al Grupo, Escala, Nivel o Categoría laboral que se oferta para su acceso dentro de la Administración Pública.
- Inclusión o no de la cláusula señalada en la Ley (art. 20.4,a), relativa a la representación de mujeres en espacios de la Administración en los que están infrarepresentadas.
- Inclusión o no de la cláusula señalada en la Ley (art. 20,4,b) relativa a la representación de mujeres y hombres en los tribunales de selección.

El número de procesos selectivos de acceso al empleo público revisados en los Boletines Oficiales durante el segundo trimestre del 2005 ha sido de 74 y todos ellos han sido contemplados en el presente análisis. En el siguiente cuadro aportan algunos datos que permiten conocer el tipo de muestra utilizada.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (N=74)	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 6 (8,1%) Foral: 12 (16,2%) Local: 56 (75,7%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 6 (8,1%) Álava: 11 (14,9%) Bizkaia: 24 (32,4%) Gipuzkoa: 33 (44,6%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurso-oposición: 46 (62,6%) Concurso: 16 (21,6%) Oposición: 8 (10,8%) Bolsas de empleo: 3 (4,1%) No se especifica: 1 (1,4%)
RELACIÓN CONTRACTUAL DEL PUESTO DE TRABAJO	Funcionariado de carrera: 51 (68,9%) Funcionariado interino: 5 (6,8%) Contrato laboral fijo: 6 (8,1%) Contrato laboral eventual: 8 (10,8%) Contrato relevo hasta la jubilación definitiva del titular: 1 (1,4%) No especificado: 3 (4,1%)

De las 56 entidades de carácter municipal, 47 son Ayuntamientos: 48,9% (n= 23%) son de tamaño pequeño; 27,1% (n=20) medianos; 4,1% (n=3) son de tamaño intermedio; y el 1,4% (n=1) de tamaño grande.

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

En cuanto a la medida contemplada en la Ley que está dirigida a potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración en las que se encuentran infrarepresentadas, de los 74 procesos selectivos examinados, el **12,2% (n=9)** contempla esta medida.

El sistema de selección empleado en estos 9 procesos selectivos ha sido: en 5 de los procesos, el concurso-oposición; en 1 la oposición; y en el otro caso se ha combinado tanto la oposición como el concurso-oposición. De estos procesos selectivos, 5 han sido promovidos por la Administración Local y 4 por la Administración Foral (ver documento anexo).

En lo relativo al nivel de puestos de trabajo, 8 son de categoría funcionariado de carrera y 1 de funcionaria y funcionario interino.

Finalmente señalar que de estos 9 procesos, en 7 se exige que en caso de empate entre dos personas candidatas, esta medida se emplee en primer lugar como modo de desempate, mientras que en los otros dos procesos selectivos, esta medida ocupa el tercer y quinto lugar.

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

NÚMERO DE PROCESOS SELECTIVOS REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCESOS SELECTIVOS QUE CONTEMPLAN LA CLÁUSULA DEL ARTÍCULO 20.4, a)	
Administración General	6	Administración General	0 (0%)
Administración Foral	12	Administración Foral	4 (33,3%)
Administración Local	56	Administración Local	5 (8,9%)

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

De los 74 procesos examinados, el **9,5% (n=7)** contemplan la cláusula que posibilita que en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada”,

El sistema de selección empleado en estos 7 procesos selectivos ha sido: 3 concurso-oposición; 1 la oposición; 1 el concurso; 1 hizo uso tanto del concurso-oposición como de la oposición; y 1 no especifica el sistema de selección empleado.

De estos 7 procesos selectivos 4 están promovidos por la Administración Local y 3 por la Administración Foral (ver documento anexo). Los 7 puestos de trabajo pertenecen a la categoría funcionariado de carrera.

Finalmente señalar que todos ellos contemplan a su vez, en su normativa reguladora, la medida recogida en la Ley referida a la infrarepresentación de mujeres en espacios de la Administración Pública.

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

NÚMERO DE PROCESOS SELECTIVOS REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROCESOS SELECTIVOS QUE CONTEMPLAN LA CLÁUSULA DEL ARTÍCULO 20.4, a)	
Administración General	6	Administración General	0 (0%)
Administración Foral	12	Administración Foral	3 (25%)
Administración Local	56	Administración Local	4 (7,14%)

4.5 Tribunales y jurados para la concesión de premios

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

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

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

Las fuentes de información empleadas han sido los Organismos Públicos de los tres niveles de la Administración Pública Vasca (ver documento anexo).

Como técnica de recogida de datos se ha utilizado la revisión de los Boletines Oficiales publicados en el segundo trimestre del 2005. Para sistematizar esta información se elaboró una ficha-registro con 8 preguntas, con los siguientes aspectos:

- Identificación del Organismo Público (Nivel de la Administración, nombre de la institución y área de intervención).
- Características del premio
- Sectores a los que se dirige el premio
- Inclusión o no de una cláusula que garantiza una representación equilibrada de mujeres y hombres en los mismos.
- Número de mujeres y de hombres presentes en los tribunales creados para la concesión de premios

Se revisaron los Boletines Oficiales de la CAPV y de los tres Territorios Históricos correspondientes a 23 premios otorgados durante el segundo trimestre de 2005.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE RESOLUCIONES DE PREMIOS (N=23)	
NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 15 (65,2%) Foral: 4 (17,4%) Local: 4 (17,4%)
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Cultura: 11 (47,8%) Educación: 3 (13%) Investigación: 2 (8,7%) Promoción económica: 2 (8,7%) Deporte: 1 (4,3%) Igualdad de mujeres y hombres: 1 (4,3%) Cooperación al desarrollo: 1 (4,3%) Medios de comunicación y publicidad: 1 (4,3%) Intervención social: 1 (4,3%)
PERSONAS U ORGANIZACIONES DESTINARIAS *	Personas individuales: 21 (91,3%) Empresas: 5 (21,7%) Organizaciones Sociales: 5 (21,7%) Entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro: 1 (4,3%)
TIPO DE RECONOCIMIENTO	Económico: 18 (78,3%) Social: 4 (17,4%) Económico y social: 1 (4,3%)

(*) Puede haber más de una categoría por premio.

De los 18 premios que tienen como objetivo un reconocimiento económico, 10 (55,5%) de ellos se sitúan por debajo de los 12.000 euros, 7 (38,9%) entre los 12.000 y los 24.000 euros, y sólo 1 (5,6%) superaría los 24.000 euros.

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

De los 23 premios revisados, el **91,3% (n=21)** no incluye la cláusula por la que se garantiza en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada; y en los otros 2 restantes (8,7%), no procede incluirla puesto que no se conforma ningún tribunal o jurado para la concesión de dichos premios.

Aún no incluyendo la cláusula mencionada, en el 39,1% (n=9) de los premios revisados los tribunales que se conformaron para la concesión de los premios eran paritarios.

De estos 9 premios, 8 fueron promovidos por la Administración General (Departamento de Cultura, Departamento de educación, Universidad e Investigación, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y Lehendakaritza); y el otro premio, por la Diputación Foral de Álava (Departamento de Cultura, Juventud y Deportes).

Las áreas premiadas son: cultura (n=4); educación (n=2); deporte (n=1); investigación (n=1); y medios de comunicación y publicidad (n=1).

Todos ellos conllevan un reconocimiento económico: menos 12.000 € (n=6); entre 12.000 y 24.000 (n=3).

Se trata de premios destinados a: sólo personas físicas (n=3); personas físicas y empresas (n=3); y personas físicas y organizaciones sociales sin ánimo de lucro (n=3).

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

NÚMERO DE PREMIOS REVISADOS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE PREMIOS CON JURADO PARITARIO	
Administración General	15	Administración General	8 (53,3%)
Administración Foral	4	Administración Foral	1 (25%)
Administración Local	4	Administración Local	0 (0%)

RESULTADOS ENCONTRADOS EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS RECOGIDOS EN EL TÍTULO III Y IV:

- **Cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo.**
- **Órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso.**
- **Planes y Programas de igualdad en las empresas.**
- **Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres**

En este apartado se aporta información sobre la situación de partida en relación a tres medidas incluidas en el Título III de la Ley, Medidas para Promover la Igualdad en Diferentes Ámbitos de Intervención. Cada una de estas medidas está relacionada con un área de intervención:

- **Participación Sociopolítica:** Cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento del movimiento asociativo.
- **Cultura y Medios de Comunicación:** Órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso.
- **Trabajo:** Planes y Programas de igualdad en las empresas.

En relación al Título IV, se menciona la situación de partida en relación a la existencia de un Órgano que vele por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi y defienda a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado: Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres

1. CAUCE DE LIBRE ADHESIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LAS MUJERES Y DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO

El artículo 24.5 establece que “la Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre Adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres”.

A continuación se aporta información sobre la presencia, en los tres niveles de la Administración, de estructuras de participación de las mujeres, en particular, y del movimiento asociativo en general, en el seguimiento y desarrollo de las políticas de igualdad, con anterioridad a la aprobación de la Ley 4/2005.

Las fuentes de información utilizadas han sido informantes clave de Emakunde, las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos de los tres Territorios Históricos (personal técnico y político).

- **Administración General**

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el único organismo de este nivel de la Administración que cuenta con una estructura de participación de las mujeres: la Comisión Consultiva para el Fomento del Asociacionismo de Mujeres.

Esta Comisión se crea como *órgano de representación* de las Asociaciones de Mujeres de la CAPV, y como cauce de comunicación de éstas con el Instituto. Se constituye y pone en marcha en 1993 como experiencia piloto a fin de comprobar su efectividad antes de proceder a su regulación. Es en 1998 cuando se constituye formalmente a través del Decreto 103/1998.

De ella forman parte 124 Asociaciones de Mujeres de los tres Territorios Históricos, las cuales se adscriben en cuatro áreas de actuación: socio-cultural; formación; asistencial-sanitaria y reflexión feminista.

La Comisión Consultiva funciona en Pleno y en Subcomisiones Sectoriales. El Pleno lo constituyen 17 mujeres: Presidenta (Directora de Emakunde), Vicepresidenta (Secretaria General de Emakunde), 14 vocales, de las que 12 son representantes de las Asociaciones de Mujeres participantes en la Comisión Consultiva, y 2 del propio Instituto, y 1 Secretaria (Responsable de Información y Asociacionismo de Emakunde).

Las Subcomisiones Sectoriales, integradas por las Asociaciones que forman parte de la Comisión Consultiva, son 12, una por cada área de actuación en cada Territorio Histórico. Éstas eligen entre sus integrantes una Presidenta y una Secretaria. La primera es la vocal representante de la Subcomisión en el Pleno.

En lo referente a la periodicidad de sus reuniones y a la toma de decisiones, el Pleno se reúne, cuando menos tres veces al año y las Subcomisiones se reúnen, al menos, una vez al trimestre y en cualquier caso, previamente a la celebración del Pleno a fin de preparar las cuestiones incluidas en el orden del día del mismo, y los acuerdos, tanto de la Comisión como de las Subcomisiones se adoptan por mayoría simple.

- **Administración Foral**

La información proporcionada por las Diputaciones Forales de los tres Territorios Históricos, muestra que en el momento de la aprobación de la Ley, sólo la Diputación Foral de Bizkaia cuenta con una estructura de participación de las mujeres denominada *Foro Consultivo para la Igualdad*.

Este Foro se crea en el 2001 y se constituye como consecuencia del desarrollo de la acción 2.2.1 del Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades de Bizkaia, que planteaba “crear, con carácter permanente, una Comisión para la Igualdad entre mujeres y hombres, con representación del movimiento asociativo de mujeres de Bizkaia, como órgano de información, participación y seguimiento de la ciudadanía”.

Forman parte de este Foro 78 asociaciones de mujeres y se crea con el fin de ser un observatorio de las situaciones que viven las mujeres, y un lugar donde intercambiar experiencias, actividades, éxitos, valoraciones y conocimiento entre las asociaciones de mujeres.

Funciona de forma permanente como organización, reuniendo a las asociaciones en diferentes áreas de trabajo o interés, y generando acciones que pretenden mejorar la situación de las mujeres del Territorio Histórico de Bizkaia.

Con respecto a las otras dos Diputaciones Forales, la de Álava contó con una estructura de esas características durante la vigencia del I Plan Foral de Igualdad, y prevé crear otra nueva tras la aprobación del nuevo Plan de Igualdad; la Diputación Foral de Guipúzcoa se encuentra, actualmente, inmersa en el proceso de creación de una red de asociaciones de mujeres en Guipúzcoa.

- **Administración Local**

De los 39 Ayuntamiento analizados, 17 cuentan con estructuras de participación de las mujeres (Arrasate, Azkoitia, Azpeitia, Basauri, Bilbao, Donostia, Eibar, Ermua, Galdakao, Getxo, Hernani, Irun, Ondarroa, Ortuella, Portugalete, Urretxu, y Vitoria-Gasteiz).

De estas estructuras de participación, 5 (29,4%) fueron creadas en el periodo que va de 1991 a 1998, 10 (58,8%) entre 1999 y 2004, periodo de vigencia del III PAPME, 1 (5,9%) en el año 2005, y 1 (5,9%) no aportó este dato.

Asimismo, la norma general es que en ellas participan el personal político y/o técnico de los ayuntamientos y agentes sociales (asociaciones de mujeres, asociaciones de diversa índole, representación sindical, etc.). En cuanto a la participación de mujeres y hombres en estas estructuras participativas, las mujeres forman parte de las 17 existentes, mientras que los hombres forman parte de 10 (58,8%) de ellas.

Con respecto a la periodicidad con la que se realizan las reuniones, 8 (47%) lo hacen 12 veces al año, 6 (35,3%) entre 5 y 10 veces, y 3 (17,7%) trimestralmente.

En todas ellas, las decisiones se toman por consenso y el carácter de las mismas es consultiva en 10 (58,8%) de ellas, vinculante en 6 (35,3%), y en 1 (5,9%) no se aportó este tipo de información.

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

El artículo 27 de la Ley 4/ 2005 recoge que “en el Gobierno Vasco existirá un órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso, a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo. Asimismo, velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación públicos”.

En el momento de aprobarse la Ley de Igualdad, es la Comisión Asesora de Publicidad no sexista/ Begira/ Berdintasuna Garatzeko Iragakien Aholkularitza, regulada por el Decreto 78/ 1998, de 27 de abril, quien desempeña algunas de estas funciones. Su función fundamental es canalizar las denuncias que puedan existir en el ámbito de la publicidad en las que se considere que se hace un uso vejatorio y discriminatorio de la imagen de la mujer.

3. PLANES Y PROGRAMAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

En los dos primeros párrafos del artículo 40 de la ley, se recoge lo siguiente:

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

“Reglamentariamente se establecerán también los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes o programas de igualdad. Dichos contenidos mínimos obligatorios no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales”.

Asimismo, la Disposición Adicional Novena establece el plazo de un año desde la aprobación de la Ley 4/2005, para que Gobierno Vasco determine qué empresas privadas habrán de elaborar y ejecutar Planes o Programas de igualdad de mujeres y hombres, así como los contenidos mínimos de éstos y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

La fuente de información utilizada para recoger información sobre la situación de partida de la elaboración e implantación de planes y programas de igualdad en las empresas ha sido personal técnico de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Con anterioridad a la aprobación de la Ley de Igualdad, se han venido realizando una serie de actuaciones con el objetivo de potenciar la implantación de planes y programas de igualdad en las empresas, siendo éstas las más relevantes:

- Aprobación del Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura de “**Entidad Colaboradora** en Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres”. Entre los criterios para la concesión de tal reconocimiento está el diseño de un plan de acción positiva en la empresa, con objetivos concretos, de modo que toda la plantilla conozca lo que se pretende y la temporalización del mismo. Desde la publicación de este Decreto, hasta febrero de 2005, se ha concedido esta mención honorífica a 8 entidades.

- **Formación y acreditación en consultoría** para la igualdad de mujeres y hombres: Durante 2002 se diseñó un proceso formativo *sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres* altamente especializado y diseñado a medida de las necesidades de las *empresas consultoras*. Esta actividad estaba dirigida a profesionales de consultoría de la CAE con el objetivo de homologar como empresas consultoras en igualdad de oportunidades a un número de consultoras suficiente para que en un futuro inmediato pudieran restar asistencia técnica a otras empresas en sus procesos de implantación de planes y medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Durante 2003 se llevaron a cabo diversas actividades que, en conjunto, supusieron la puesta en marcha definitiva del Plan de formación. En 2004, se entregó la acreditación de consultora en igualdad de oportunidades a 23 personas. Así mismo se abrió la Convocatoria para la Homologación de Entidades Consultoras para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades. En 2005 empieza el proceso de homologación pero no hay entidades homologadas hasta abril de 2005 (después de la aprobación de la Ley).
- **Grupo de empresas por la igualdad:** durante 2002 y con la cofinanciación del FSE, se desarrolló una actividad común para todas las “entidades colaboradoras en igualdad de oportunidades” reconocidas por el Gobierno Vasco y otras empresas que habían iniciado un proceso de trabajo de diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en sus organizaciones. Consistió en una *visita de estudio* a Suecia con el objetivo de recoger ideas aplicables a nuestro entorno empresarial, actualizar la información disponible, incrementar la formación y renovar la motivación de las y los profesionales con responsabilidad en la implantación de políticas de igualdad de oportunidades en cada una de las entidades colaboradoras. Esta experiencia común y las experiencias empresariales individuales sugirieron la necesidad de constituir un **foro interactivo de intercambio** en el que poder contrastarlas y ampliarlas paulatinamente. Estas sugerencias desembocaron en una **iniciativa de EMAKUNDE, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo**, que propuso a las entidades una experiencia de trabajo común y compartido en paralelo a los respectivos recorridos empresariales individuales. Los objetivos fundamentales de este foro son: conocer las ideas y experiencias de las otras entidades del grupo, compartiendo éxitos y herramientas; conocer la realidad de

otras iniciativas empresariales europeas, con las que poder homologarse, realizadas en los países más avanzados del continente que ya tienen legislación y práctica sobre igualdad en las organizaciones empresariales; y facilitar el asesoramiento de personas expertas. Uno de los frutos de esta experiencia ha sido la elaboración consensuada de una “guía para un proceso de selección no discriminatoria”. En el año 2005, el tema central de su trabajo fue la promoción de mujeres a puestos de dirección.

4. DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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

Cuando se aprueba la Ley de Igualdad, no existe en la CAPV ningún órgano con estas características o con funciones similares. Si bien dispone de un órgano que defiende a la ciudadanía de posibles abusos, arbitrariedades, discriminaciones, errores o negligencias cometidos por la Administración Pública Vasca: la Institución del Ararteko que se crea y regula por la Ley del Ararteko 3/1985, de 27 de febrero.

La Institución del Ararteko es el alto comisionado del Parlamento para la defensa de los derechos comprendidos en el Título I de la Constitución y el artículo 9 del Estatuto de Autonomía, donde se establece la igualdad de las personas ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

PARTE IV: CONCLUSIONES

El objetivo de esta parte del informe es poder visualizar cuál era la situación de partida de la Administración Pública Vasca en algunos aspectos de la Ley, en el momento de su aprobación. Además, estos datos servirán como elementos de análisis y comparación de cara a las mediciones previstas en el 2008 y en el 2010, de manera que puedan ir detectándose los avances y/o retrocesos en cuanto a la aplicación de la Ley.

Por tanto, se presentan las conclusiones más relevantes de los siguientes elementos recogidos en la Ley 4/2005:

- 1) Unidades de Igualdad
- 2) Mecanismos de Coordinación
- 3) Financiación de las medidas contempladas en la ley
- 4) Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres
- 5) Adecuación de las estadísticas y estudios.
- 6) Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas.
- 7) Uso no sexista de todo tipo de lenguaje
- 8) Incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones y contrataciones
- 9) Medidas para potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración en las que se encuentran infrarepresentadas.
- 10) Medidas para potenciar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados creados para la concesión de premios.
- 11) Estructuras de participación de las mujeres y del movimiento asociativo.
- 12) Asesoramiento y análisis de la publicidad.
- 13) Planes y Programas de igualdad en las empresas

1. UNIDADES DE IGUALDAD

Los artículos 9, 10 y 11 de la Ley se refieren a la creación de entidades, órganos o unidades administrativas que se encarguen del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales. Esta es la situación de los tres niveles de la Administración en el momento de aprobarse la Ley de Igualdad.

- **Administración Local**

El 15,5% de los ayuntamientos de la CAPV (n=39), en el primer trimestre de 2005, disponían de una unidad administrativa responsable de las funciones señaladas en el artículo 10. Aunque porcentualmente son muy pocos los ayuntamientos con este tipo de unidades, la población que representan es muy elevada (72,3%).

De esos 39 ayuntamientos, 28 (71,8%), disponían de una unidad administrativa con funciones específicas de impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, y el resto (n=11) no; es decir compaginan estas funciones con otras (por ejemplo, relacionadas con drogodependencias o cooperación al desarrollo).

Gran parte de estas unidades (71,79%) locales comienzan a impulsar y programar las políticas de igualdad entre 1999 y 2004, es decir durante el periodo de vigencia del III PAPME.

Los datos también indican importantes diferencias entre unas y otras unidades, en cuanto a recursos (humanos y económicos). Aspecto muy relacionado con el tamaño de los municipios porque no hay que olvidar que una tercera parte de ellos tiene menos de 10.000 habitantes.

Tales diferencias también se observan en el nivel formativo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de sus responsables técnicas (el 56% tiene entre 150 y más de 500 horas de formación, mientras que el resto tiene menos de 70).

Y lo mismo ocurre con la estabilidad laboral, algo más de la mitad de las personas que ocupan la máxima responsabilidad técnica son funcionarias de carrera o interinas, mientras que el resto se encuentra en una situación de inestabilidad laboral.

- **Administración Foral**

También se observan importantes diferencias en cuanto a recursos humanos y económicos entre las tres Administraciones Forales. Mientras las Diputaciones de Bizkaia y Gipuzkoa contaban con una Unidad de Igualdad (creadas en 2000 y 2004,

respectivamente), si bien con importantes diferencias como ha quedado patente anteriormente; por su parte la Diputación Foral de Álava se encontraba en un periodo de transición, debido a que hasta el año 2003 era el Departamento de Asuntos Sociales quien lideraba las políticas de igualdad dentro de la Diputación Foral de Álava, y se había decidido que esta función pasara a ser parte del Departamento de Presidencia.

En cuanto a la composición de las plantillas también se observan importantes diferencias, tanto la Diputación Foral de Álava como la de Gipuzkoa cuentan con una Técnica, mientras que en Bizkaia la plantilla está formada por 4 Técnicas y 1 Administrativa. En Gipuzkoa y Bizkaia el personal es funcionariado o funcionariado interino; en Álava tiene un contrato temporal. En los tres casos su personal tiene formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- **Administración General**

En febrero de 2005, ninguno de los Departamentos de Gobierno cuenta con una Unidad Administrativa, sino que cuentan con personal técnico al que se le ha asignado funciones de interlocución técnica con Emakunde tanto para el análisis como para el diseño de actividades y la identificación de programas, así como para el seguimiento de las acciones que se están llevando a cabo desde sus respectivos Organismos. Estas personas forman parte del Grupo Técnico de la Comisión Interdepartamental, a través del se elaboran propuestas del documento-programa anual, canalizan la información entre las distintas áreas/direcciones, realizar el seguimiento de la ejecución de estas acciones y cumplimentar los instrumentos necesarios para su evaluación, ejerciendo funciones de interlocución técnica con Emakunde.

Por todo lo señalado puede decirse que existen importantes diferencias entre los tres niveles de la Administración, siendo a nivel Local donde las unidades administrativas se encuentran más desarrolladas y con un trabajo más continuado en el tiempo. Por su parte, también se observan grandes desequilibrios entre Organismos de un mismo nivel de la Administración. Por tanto, la ley debería favorecer cambios a nivel cuantitativo (mayor número de unidades administrativas) y cualitativo (menos desequilibrios, en el sentido de más recursos humanos y más formados, y más recursos económicos).

2. MECANISMOS DE COORDINACIÓN

En el momento de aprobarse la Ley de Igualdad existen en la CAPV 8 estructuras de coordinación de políticas de igualdad de mujeres y hombres, 1 a nivel de Gobierno Vasco, 1 a nivel Foral (Bizkaia) y 6 a nivel Local. La mayoría de estas estructuras cuentan con una antigüedad de 7 años, siendo la Comisión Interdepartamental del Gobierno Vasco la primera que se creó (1993).

Estos datos indican el largo camino que queda por recorrer para lograr, de entrada, que todos los Ayuntamientos que contaban con una Unidad Administrativa y las tres Diputaciones Forales pongan en marcha mecanismos de coordinación intrainstitucional e interinstitucionales.

Por su parte, la Ley establece la modificación de la Comisión Interdepartamental del Gobierno Vasco (artículo 13), a la vez que la creación de un Comisión Interinstitucional que coordine e impulse las políticas de igualdad en los tres niveles de la Administración (artículo 12).

3. FINANCIACIÓN DE LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN LA LEY

Los datos recogidos en relación al artículo 14 de la Ley sobre financiación indican que: en el caso de la Administración Local, hay diferencias importantes entre el presupuesto asignado a unas unidades administrativas y a otras, y los análisis realizados muestran una correlación positiva entre presupuesto y tamaño del ayuntamiento, de manera que suelen ser las unidades administrativas de los ayuntamientos más grandes las que disponen de mayor presupuesto.

Asimismo, en la Administración Local, se ha observado que el presupuesto medio asignado es mayor en aquellas unidades administrativas con funciones específicas y exclusivas de impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres (106.887 €) que en aquellas que tienen también otro tipo de funciones (la media es de 63.847 €, sin incluir a Bilbao porque su presupuesto sesgaría de manera significativa el resultado).

En cuanto a la Administración Foral, la única Diputación Foral que en 2005 contaba con una Unidad específica de Igualdad era Bizkaia que tuvo asignado un presupuesto de 1.412.000 €.

La Diputación Foral de Gipuzkoa no contó con un presupuesto específico para la ejecución de medidas contempladas en su Plan de Igualdad.

La Diputación Foral de Álava se encontraba en un proceso de cambio y por tanto no disponía de presupuesto específico alguno, en el sentido planteado en la Ley.

En el caso de la Administración General, el presupuesto específico asignado para la para el impulso, programación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres la ejecución de programas de igualdad de mujeres se corresponde con el asignado a Emakunde. Por su parte, los datos proporcionados a través de las diversas evaluaciones de los PAPME indican que Departamentos de Gobierno no disponían dentro de sus presupuestos una partida específica con esas características.

4. PLANES DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Los datos recogidos en relación a los artículos 9, 10 y 11 de la Ley indican que el momento de aprobarse ésta, hay Organismos de los tres niveles de la Administración que cuentan con un Plan o Programa de Igualdad.

A nivel de la Comunidad Autónoma, se está iniciando el proceso de elaboración del IV Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la CAPV, habiendo contado anteriormente con otros tres Planes generales más (1990-1994; 1995-1998; 1999-2004).

Los diversos Departamentos de Gobierno y sus Organismos Autónomos, a través de su personal con funciones de interlocución técnica en el Grupo Técnico de la Comisión Interdepartamental, han venido elaborando sucesivos Documentos-Programa anuales en los que se señalan las acciones concretas del Plan general de la CAPV a efectuar.

Así mismo, tanto la Diputación Foral de Bizkaia como la de Gipuzkoa disponían de un Plan de Igualdad en ejecución, aprobados en 2000 y 2003, respectivamente. Por su parte, la Diputación Foral de Álava se encontraba elaborando su II Plan de Igualdad. En cuanto a la Administración Local, había 39 Planes Locales de igualdad ejecutándose, elaborándose o en proceso de aprobación.

5. ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

Desarrollar una evaluación adecuada sobre el grado de implementación de las diversas medidas recogidas en el artículo 16 de la Ley de Igualdad con respecto a las estadísticas y estudios requeriría de un abordaje más amplio y detallado que permita visibilizar de forma más clara los avances experimentados en este sentido. Ello implica entre otras cosas ampliar las fuentes de información a utilizar; si bien el EUSTAT-Instituto Vasco de Estadística es el órgano central de la producción estadística en la CAPV, existen otros órganos de producción no menos relevantes (Departamentos de Gobierno, UPV/EHU, Diputaciones Forales, Ayuntamientos...).

Por otra parte, el EUSTAT se plantea una serie de mejoras a realizar en los próximos años:

- Aumentar el número de tablas desagregadas por sexo y la combinación de las variables de edad y sexo.
- Realizar tablas desagregadas por sexo en relación a la población ocupada, nivel de instrucción y conocimientos de euskara, en la Estadística de Población y Vivienda.
- Mejorar los datos de personal ocupado por sexo en la Encuesta de Comercio y Reparación de Vehículos, las Estadísticas Presupuestarias del Sector Público, la Encuesta de Servicios Profesionales y Empresariales, la Encuesta de Establecimientos Turísticos Receptores, la Encuesta Económica sobre el Sector Hostalero, la Estadística de construcción, el Gasto y Financiación de la Enseñanza Privada, y en la Estadística Industrial.

6. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Hay dos aspectos de la capacitación del personal de la Administración en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que se han contemplado en esta evaluación, por una parte la formación que en este ámbito ofrece la Administración a su personal, y por otra parte los mecanismos normativos que la Administración pone en marcha para garantizar que el personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, disponga conocimientos en dicha materia; ambos aspectos están recogidos en el artículo 17 de la Ley.

Con respecto al primer aspecto, los datos recogidos muestran que durante 2004 Organismos de los tres niveles de la Administración Pública Vasca llevaron a cabo actuaciones formativas en esta materia (n=44), siendo el tema principal de estos cursos, la violencia contra las mujeres.

Los colectivos profesionales que han acudido a un mayor número de actividades formativas son policías (ertzantza y municipal), personal de las administraciones Forales y de los Servicios Sociales.

En total acudieron a estas actividades formativas 1778 personas que trabajan en la Administración, 960 mujeres (54%) y 818 hombres (46%).

Los datos presentados muestran un elevado número de personas que han acudido a las diversas actuaciones desarrolladas de las Instituciones. Se trata, principalmente de una formación puntual y coyuntural, y muy centrada en el tema de la violencia contra las mujeres.

Atendiendo a lo planteado en la Ley, una mejora en este campo supondría superar este modelo de actuar de forma puntual, elaborando Planes de formación específicos en la materia e integrándolos dentro de las estructuras formales que existen en los Organismos Públicos.

En cuanto a medidas relacionadas con la puesta en marcha de mecanismos normativos que garanticen personal con capacitación suficiente en igualdad de oportunidades, los resultados obtenidos muestran que este es un ámbito en el que casi todo está por hacer porque:

- Ninguno de procesos selectivos de acceso al empleo público, llevados a cabo en la CAPV durante el segundo trimestre de 2005, exigía o valoraba los méritos alcanzados por la persona candidata en materia de igualdad de mujeres y hombres, para acceder al puesto de trabajo ofertado.
- El 17,6% de los procesos de selección revisados incluía en los temarios de los procesos de selección de acceso al empleo público, contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres.

7. USO NO SEXISTA DE TODO TIPO DE LENGUAJE

En relación con lo establecido en el artículo 18.4 de la Ley, “los poderes públicos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”, el 2,8% (n=11) de los documentos publicados en Boletines Oficiales que fueron revisados se hizo un uso no sexista del lenguaje y, en el caso de las Páginas Web, este porcentaje sube hasta el 17,5% (n=10).

8. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES Y CONTRATOS

Los datos encontrados con respecto a los artículos 20.2 y 20.3 de la Ley muestran lo siguiente:

- Subvenciones

Sólo el 13,5% (n=67) de las convocatorias de subvenciones revisadas incluye entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada y el 1,4% (n=7) de las convocatorias revisadas contemplaba como criterio valorativo de adjudicación la trayectoria de las personas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

Por su parte, el 11,3% (n=56) de las 495 convocatorias de subvenciones exige el cumplimiento de la Disposición Sexta de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres que modifica el artículo 50 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi:

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

Y el 6,7% (n=33) explicita en su objeto la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres.

- **Contratos**

El 10,9% (n=6) de las licitaciones revisadas, incluye entre los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada, y sólo una de estas licitaciones contempla como requisito de adjudicación la trayectoria de las personas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

9. MEDIDAS PARA POTENCIAR LA REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN ESPACIOS DE LA ADMINISTRACIÓN EN LAS QUE SE ENCUENTRAN INFRAREPRESENTADAS

El 12,2% (n=9) de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público revisados incluyen la cláusula correspondiente al artículo 20.4, de la Ley dirigida a potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración en las que se encuentran infrarepresentadas, y el 9,5% incluía una cláusula para garantizar que en los tribunales de selección haya una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada”.

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

De los 23 premios revisados ninguno incluye la cláusula por la que se garantiza en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada, si bien en 2 de ellos no procedía incluirla puesto que no se conforma ningún tribunal o jurado para la concesión de dichos premios.

Sin embargo, en el 39,1% (n=9) de los premios revisados, los tribunales que se conformaron para la concesión de los premios eran equilibrados.

Los resultados obtenidos indican que en algunos Organismos Públicos está bastante institucionalizada la práctica de constituir tribunales con representación equilibrada de mujeres y hombres, si bien para cumplir estrictamente la ley deberían incorporar la cláusula indicada en el artículo 20.5.

11. ESTRUCTURAS DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO.

El artículo 24.5 de la Ley se refiere a la creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo. En este sentido, los datos recabados muestran que en el momento de aprobarse la Ley, hay diversos Organismos Públicos que cuentan con estructuras de participación de las mujeres y del movimiento asociativo de mujeres: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer; Diputación Foral de Bizkaia; y 17 Ayuntamientos (1 en Álava; 8 en Bizkaia; y 8 en Gipuzkoa). Si bien son muchos más aquellos que todavía no cuentan con este tipo de estructura de participación.

12. ASESORAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA PUBLICIDAD.

Con respecto al artículo 27 sobre la existencia de un Órgano de control de la publicidad, hay que en la Comunidad Autónoma Vasca existe desde 1998 una Comisión Asesora de Publicidad no sexista/ Begira/ Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza, regulada por el Decreto 78/ 1998, de 27 de abril, entre cuyas funciones está la de canalizar todas las denuncias que puedan existir en el ámbito de la publicidad en las que se considere que se hace un uso vejatorio y discriminatorio de la imagen de la mujer.

13. PLANES Y PROGRAMAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

En relación al artículo 40 sobre Planes y políticas de igualdad de mujeres, cuando se aprueba la Ley hay 8 empresas en la CAPV que disponen de un Plan de Igualdad por lo que tienen la mención honorífica de “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres”. Las actuaciones realizadas hasta la fecha desde Emakunde-Instituto de la Mujer, junto a la regulación del artículo 40 de la Ley, deberían permitir avanzar en la implicación de las empresas con la igualdad de mujeres y hombres.

Donostia, noviembre 2006

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ANEXOS

INFORME EVALUACIÓN DE LA LEY 4/2005 DE 18 DE FEBRERO

Dra. Ainara Arnoso Martínez
Dr. Aitor Aritzeta Galán
Dña. Maribel Pizarro Pacheco
Dña. Laura Gómez Hernández
Dña. Edurne Elgorriaga Astondo

Departamento de Psicología Social y
Metodología de las Ciencias del Comportamiento

Donostia, noviembre de 2006

INDICE

	Págs.
ANEXO I: PARTICIPACIÓN DE ORGANISMOS PÚBLICOS EN LA EVALUACIÓN	3
ANEXO II: INSTITUCIONES Y ENTIDADES PÚBLICAS QUE CUMPLEN CON CADA UNA DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN LA LEY	6
ANEXOIII: FICHAS-REGISTRO PARA EL VACIADO DE LA INFORMACIÓN EXTRAIDA DE LOS BOLETINES OFICIALES	15
ANEXOIV: CUESTIONARIOS “AD HOC” Y ENTREVISTA ESTRUCTURADA	27

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ANEXO I:

PARTICIPACIÓN DE ORGANISMOS PÚBLICOS EN LA EVALUACIÓN (REVISIÓN DE BOLETINES OFICIALES)

I. ADMINISTRACIÓN GENERAL:

- **Departamentos de Gobierno Vasco:** Hacienda y Administración Pública; Justicia, Empleo y Seguridad Social; Sanidad; Agricultura, Pesca y Alimentación; Cultura; Sanidad; Educación, Universidades e Investigación; Industria, Comercio y Turismo; Interior; Transportes y Obras Públicas; Vivienda y Asuntos Sociales; Medio Ambiente y Ordenación del Territorio; y Presidencia.
- **Organismos Autónomos:** Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer; e Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP).
- **Otros Organismos:** Parlamento Vasco, UPV-EHU, Institución del Ararteko.

II. ADMINISTRACIÓN FORAL:

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Álava:** Cultura, Juventud y Deportes; Agricultura; Administración Local; Promoción Económica y Gestión de la Innovación; Obras Públicas y Transportes; Urbanismo y Medio Ambiente; Diputado General.
- **Organismos Autónomos u otras entidades dependientes de la Diputación Foral de Álava:** Instituto Foral de Bienestar Social e Instituto Foral de la Juventud.

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

- **Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia:** Acción Social; Administración Pública; Obras Públicas y Transportes; Agricultura; Cultura; Innovación y Promoción Económica; Medio Ambiente; Gabinete del Diputado General; Hacienda y Finanzas; Relaciones Municipales y Urbanismo; y Empleo y Formación.
- **Organismos Autónomos u otras entidades dependientes de la Diputación Foral de Bizkaia:** INTERBIAK Bizkaiko hegoaldeko akzesibilitatea, S.A (Sociedad Pública Foral de la Diputación Foral de Bizkaia)

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA

- **Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa:** Calidad en la Administración Foral; Derechos Humanos, Empleo e Inserción Social; Desarrollo Sostenible; Desarrollo del Medio Rural; Gabinete del Diputado General; Innovación y Sociedad del Conocimiento; Ordenación y Promoción

Territorial; Política Social; Infraestructuras Viarias; Relaciones Sociales e Institucionales; y Fiscalidad y Finanzas.

- **Organismos Autónomos u otras entidades dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa:** Patronato de la Fundación Ekain

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Ayuntamientos:** Alegria-Dulantzi, Aramaio, Barrundia, Labastida, Lantaron, Valdegobia, y Vitoria-Gasteiz
- **Organismos Autónomos u otras entidades municipales:** AMVISA, S.A. (Aguas Municipales de Vitoria-Gasteiz) y Consorcio de Aguas de la Rioja Alavesa

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Ayuntamientos:** Abanto-Zierbena, Amorebieta-Etxano, Amurrio, Baracaldo, Basauri, Bilbao, Dima, Durango, Elorrio, Erandio, Ermua, Etxebarri, Galdakao, Gautegiz-Arteaga, Getxo, Gizabunaga, Gorliz, Markina-Xemen, Mungia, Muskiz, Mutriku, Otxandiano, Plentzia, Portugalete, Santurtzi, Sestao, Sopelana, Sopuerta, Soraluze, Valle de Trápaga.
- **Organismos Autónomos u otras entidades municipales:** Consorcio de Aguas de Bilbao-Bizkaia, AMETX-Zornotzako kultura eta euskera zerbitzurako herri erakundea (Amorebieta-Etxano), INGURALDE (Organismo Autónomo para el desarrollo integral de Baracaldo) y Mancomunidad de Merindad de Durango.

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Ayuntamientos:** Andoain, Anoeta, Aretxabaleta, Arrasate, Astigarraga, Ataun, Azkoitia, Azpeitia, Bergara, Donostia, Eibar, Errenteria, Eskoriatza, Getaria, Hernani, Hondarribia, Ikaztegieta, Irún, Itsasondo, Mutriku, Lasarte-Oria, Legazpi, Oñati, Ordizia, Orío, Pasaia, Tolosa, Urnieta, Usurbil, Villabona, Zarautz, Zerain, Zizurkil y Zumaia.
- **Organismos Autónomos u otras entidades municipales:** Mancomunidad comarcal de Debabarrena, Patronato municipal de Deportes de Hernani, Patronato municipal de Salud y Bienestar Social de Hernani, Centro informático municipal de Donostia, Patronato municipal de Cultura, Patronato municipal de Euskera, Patronato municipal de Deportes, y Festival Internacional de Cine de

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ANEXO II:

**INSTITUCIONES Y ENTIDADES PÚBLICAS QUE
CUMPLEN CON CADA UNA DE LAS MEDIDAS
RECOGIDAS EN LA LEY 4/2005 DE 18 DE FEBRERO**

1) INSTITUCIONES Y ENTIDADES PÚBLICAS QUE CUMPLEN LA MEDIDA RECOGIDA EN EL ARTÍCULO 17.4 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

I. ADMINISTRACIÓN FORAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Organismos Autónomos:** Instituto Foral de Bienestar Social

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia:** Administración Pública y Cultura.

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa:** AVERIGUAR(1)

II. ADMINISTRACIÓN LOCAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Ayuntamientos:** Getxo y Portugalete

2) ORGANISMOS PÚBLICOS QUE HAN INCORPORADO UN CRITERIO QUE VALORE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SUS CONVOCATORIAS DE SUBVENCIÓN

I. ADMINISTRACIÓN GENERAL

- **Departamentos de Gobierno Vasco:** Cultura; Educación, Universidades e Investigación; Industria, Comercio y Turismo; Justicia, Empleo y Seguridad Social; Vivienda y Asuntos Sociales; y Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
- **Organismos Autónomos:** Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

II. ADMINISTRACIÓN FORAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Álava:** Cultura, Juventud y Deporte; Promoción Económica y Gestión de la Innovación; y Diputado General.

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia:** Cultura; Gabinete del Diputado General; y Empleo y Formación.

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa:** Derechos Humanos, Empleo e Inserción Social; y Gabinete del Diputado General.

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Ayuntamientos:** Vitoria-Gasteiz.

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Ayuntamientos:** Basauri, Ermua, y Sestao.

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Ayuntamiento:** Azkoitia, Donostia, Ordizia, y Urnieta.

3) ORGANISMOS PÚBLICOS QUE HACEN UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LOS BOLETINES OFICIALES DE LA CAPV

I. ADMINISTRACIÓN GENERAL

- **Departamentos de Gobierno Vasco:** Industria, Comercio y Turismo.
- **Organismos Autónomos:** Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

II. ADMINISTRACIÓN FORAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Organismos Autónomos:** Instituto Foral de Bienestar Social

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia:** Acción Social, e Innovación y Promoción Económica

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa:** Gabinete del Diputado General e Innovación y Sociedad del Conocimiento.

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Ayuntamientos:** Llodio, Vitoria-Gasteiz

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Organismos Autónomos u otras entidades de carácter municipal:** Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia

4) ORGANISMOS PÚBLICOS QUE HACEN UN USO NO SEXISTA DE LOS DOCUMENTOS CONTENIDOS EN SUS PÁGINAS WEB

I. ADMINISTRACIÓN GENERAL

- **Departamentos de Gobierno Vasco:** Cultura e Interior

II. ADMINISTRACIÓN FORAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Álava:** Agricultura.
- **Organismos Autónomos:** Instituto Foral de Bienestar Social

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa:** Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Ayuntamientos:** Vitoria-Gasteiz

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Ayuntamientos:** Bilbao

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Ayuntamiento:** Donostia

5) ORGANISMOS PÚBLICOS QUE HAN INCORPORADO UN CRITERIO QUE VALORE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SUS CONVOCATORIAS DE SUBVENCIÓN

I. ADMINISTRACIÓN GENERAL

- **Departamentos de Gobierno Vasco:** Cultura; Educación, Universidades e Investigación; Industria, Comercio y Turismo; Justicia, Empleo y Seguridad Social; Vivienda y Asuntos Sociales; y Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
- **Organismos Autónomos:** Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

II. ADMINISTRACIÓN FORAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Álava:** Cultura, Juventud y Deporte; Promoción Económica y Gestión de la Innovación; y Diputado General.

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia:** Cultura; Gabinete del Diputado General; y Empleo y Formación.

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa:** Derechos Humanos, Empleo e Inserción Social; y Gabinete del Diputado General.

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Ayuntamientos:** Vitoria-Gasteiz.

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Ayuntamientos:** Basauri, Ermua, y Sestao.

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Ayuntamiento:** Azkoitia, Donostia, Ordizia, y Urnieta.

6) ORGANISMOS PÚBLICOS QUE NO CUMPLEN LA MEDIDA RECOGIDA EN EL ARTÍCULO 20.5 DE LA LEY 4/ 2005, PERO HAN CONTADO CON TRIBUNALES PARITARIOS PARA LA CONCESIÓN DE PREMIOS

I. ADMINISTRACIÓN GENERAL

- **Departamentos de Gobierno Vasco:** Cultura; Educación, Universidades e Investigación; y Presidencia.
- **Organismos Autónomos:** Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

II. ADMINISTRACIÓN FORAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Álava:** Cultura, Deporte y Juventud.

I. ADMINISTRACIÓN FORAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Organismos Autónomos:** Instituto Foral de Bienestar Social

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia:** Administración Pública

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa:** Fiscalidad y Finanzas, y Calidad en la Administración Foral.

II. ADMINISTRACIÓN LOCAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA:

- **Ayuntamientos:** Llodio, Vitoria-Gasteiz

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Organismos Autónomos u otras entidades de carácter municipal:** Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia

I. ADMINISTRACIÓN FORAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia:** Administración Pública

TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

- **Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa:** Fiscalidad y Finanzas y Calidad en la Administración Foral.

II. ADMINISTRACIÓN LOCAL

TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA:

- **Organismos Autónomos u otras entidades de carácter municipal:** Arrasate, Getxo y Muskiz.

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ANEXO III

EVALUACIÓN DE LA LEY 4/2005 DE 18 DE FEBRERO:

**Fichas-registro para el vaciado de la información
extraída de los Boletines Oficiales de la CAPV y de los
tres Territorios Históricos**

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

Código:

Fecha de Boletín:

Número de Boletín:

OBJETIVO GENERAL:
Capacitar al personal al servicio de las Administraciones Públicas Vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres
1. Concepto:
2. Nivel de la Administración donde se sitúa la institución: Administración General:____ Administración Foral:____ Administración Local:____
3. Nombre de la Institución:
4. Área de intervención:
5. Sistema de selección empleado: Oposición:____ Concurso-oposición:____
6. Puesto de trabajo atendiendo al Grupo, Cuerpo, Escala, Nivel o Categoría laboral que se oferta para su acceso dentro de la Administración Pública: PUESTO DE TRABAJO: Funcionaria/ o de carrera:____ Funcionaria/ o interina:____ Contrato laboral fijo:____ Contrato laboral eventual:____

GRUPO:

A:___

B:___

C:___

D:___

E:___

NIVEL (escala del 1 al 30):___

7. En los temarios de selección de acceso al empleo público se han incluido contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres, y su aplicación a la actividad administrativa:

Si:___ (pasar a la pregunta 8)

No:___ (pasar a la pregunta 9)

8. Especificar el tipo de contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres exigido en los temarios de selección de acceso al empleo público:

9. Si el proceso de selección de acceso al empleo público se rige por el procedimiento de concurso-oposición, especificar los MÉRITOS EXIGIDOS en materia de igualdad para acceder a éste (se pueden marcar varias opciones):

Formación en género:___

Experiencia en género dentro de la Administración:___

Experiencia en género (en general):___

Otros:_____

10. Si el proceso de selección de acceso al empleo público se rige por el procedimiento de concurso-oposición, especificar los MÉRITOS VALORADOS en materia de igualdad para acceder a éste (se pueden marcar varias opciones):

Formación en género:___

Experiencia en género dentro de la Administración:___

Experiencia en género (en general):___

Otros:_____

FICHA PARA EVALUAR LA INCLUSIÓN DE LAS CLÁUSULAS SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 10, 4, a) y b)

Código:

Fecha de Boletín:

Número de Boletín:

OBJETIVO GENERAL:
Incluir las cláusulas señaladas en la Ley (artículo 20, 4, a y b) relacionadas con la representación de mujeres en la Administración, dentro de las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público
1. Concepto:
2. Nivel de la Administración donde se sitúa la institución: Administración General: ____ Administración Foral: ____ Administración Local: ____
3. Nombre de la Institución:
4. Área de intervención:
5. Sistema de selección empleado: Oposición: ____ Concurso-oposición: ____ Concurso: ____ Otras:
6. Puesto de trabajo que se oferta atendiendo al Grupo, Cuerpo, Escala, Nivel o Categoría laboral, para el acceso dentro de la Administración Pública: PUESTO DE TRABAJO: Funcionaria/ o de carrera: ____ Funcionaria/ o interina: ____ Contrato laboral fijo: ____ Contrato laboral eventual: ____

7. En los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, se ha incluido la cláusula señalada en la Ley (artículo 20, 4, a):

Si:___ (pasar a la pregunta 7.1 y 7.2)

No:___ (pasar a la pregunta 8)

7.1. Si la respuesta es sí, explicitar de qué manera se ha incluido dicha cláusula en los procesos selectivos de acceso al empleo público:

Se ha explicitado la cláusula en las bases que regulan el proceso de selección:___

Se ha citado la norma que regula dicha cláusula:___

Otras:___

7.2. Especificar la importancia que se le ofrece a la cláusula en caso de empate en las bases específicas de selección de personal de la Administración Pública:

En primer lugar:___

En segundo lugar:___

En tercer lugar:___

En cuarto lugar:___

En quinto lugar:___

En otros (especificar):___

8. En los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, se ha incluido la cláusula señalada en la Ley (artículo 20, 4, b):

Si:___ (pasar a la pregunta 8.1)

No___

8.1. Si la respuesta es si, explicitar de qué manera se ha incluido dicha cláusula en los procesos selectivos de acceso al empleo público:

Se ha explicitado la cláusula en las bases que regulan el proceso de selección:___

Se ha citado la norma que regula dicha cláusula:___

Otras:___

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

Código:

Fecha de Boletín:

Número de Boletín:

OBJETIVO GENERAL:
Integrar la perspectiva de género en las subvenciones y contrataciones que se realicen desde las Administraciones Públicas
1. Concepto:
2. Tipo de convocatoria: Subvención:___ Contratación:___
3. Nivel de la Administración donde se sitúa la institución: Administración General:___ Administración Foral:___ Administración Local:___
4. Nombre de la Institución:
5. Área de intervención:
6. Forma de selección de la oferta presentada o actividad subvencionada: Concurrencia competitiva:___ Concurso público:___ tipo de tramitación:___ Otros (especificar):_____ No se especifica:___
7. El objeto de la subvención explicita su voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres: Si:___ (pasar a la pregunta 7.1) No:___(pasar a la pregunta 8)

8. Subvenciones o contrataciones en las que se ha incluido un criterio que valore la inclusión de medidas de acción positiva en la actividad subvencionada u objeto de contratación:

Si:___ (pasar a las preguntas 9)

No:___ (pasar a la pregunta 10)

9. Especificar los criterios definidos y valorados en la medida de acción positiva contemplada:

A:_____

B:_____

C:_____

10. Subvenciones y contrataciones en las que se ha incluido un criterio que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada o actividad subvencionada:

Si:___ (pasar a la pregunta 11 y 12)

No:___(pasar a la pregunta 13)

11. Especificar los criterios definidos y valorados para la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada o subvencionada:

A:_____

B:_____

C:_____

12. Los criterios definidos y valorados para la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada o subvencionada cuentan con el siguiente grado de exigencia (se puede marcar más de una respuesta si hubiera más de un criterio considerado):

Requisito:_____

Criterio valorativo:_____

Criterio retórico:_____

13. Entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de las personas licitadoras se valorará la trayectoria de las mismas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres:

Si:___ (pasar a las preguntas 14)

No:___ (pasar a la pregunta 15)

14. Especificar los criterios que se valoran en relación a la trayectoria de las personas licitadoras en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres:

15. Entre los requisitos que deberán reunir las personas beneficiarias de subvenciones valorarán la trayectoria de las mismas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres:

Si:___ (pasar a las preguntas 16)

No:___

16. Especificar los requisitos que deberán reunir las personas beneficiarias de subvenciones en relación a su trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres:

FICHA PARA EVALUAR LA INCLUSIÓN DE UNA CLÁUSULA QUE GARANTICE EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN UN REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

Código:

Fecha de Boletín:

Número de Boletín:

OBJETIVO GENERAL:

Incluir una cláusula que garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres, con capacitación, competencia y preparación adecuada en las normas de regulación de los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos

1. Concepto:

2. Nivel de la Administración donde se sitúa la institución:

Administración General: ____

Administración Foral: ____

Administración Local: ____

3. Nombre de la Institución:

4. Área de intervención:

5. Características del premio:

Reconocimiento económico: ____ (pasar a la pregunta 5.1)

Reconocimiento social: ____ (pasar a la pregunta 6)

Otros (especificar): ____ (pasar a la pregunta 6)

5.1. Cantidad económica ofrecida: _____

6. Sectores a los que se dirige el premio:

Empresas: ____

Organizaciones sociales: ____

Personas individuales: ____

Otros (especificar): ____

7. Se ha incluido en las normas de regulación de los jurados una cláusula que garantiza en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres:

Si: _____

No: _____

8. Número de mujeres y hombres presentes en los tribunales de selección para la concesión de cualquier tipo de premio promovido por la Administración, u órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos:

Mujeres: _____

Hombres: _____

Requisito Personas beneficiarias subvenciones

FICHA PARA EVALUAR EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LOS DOCUMENTOS Y MATERIALES

Código:

Fecha de Boletín:

Número de Boletín:

OBJETIVO GENERAL: Análisis del uso no sexista del lenguaje en los documentos y materiales, de uno u otro tipo, que se elaboren desde las instituciones públicas (Boletines oficiales de la CAPV y de los Territorios Históricos)
1. Concepto/ Sitio web:
2. Fuente: Página Web: Boletín Oficial:
3. Nivel de la Administración donde se sitúa la institución: Administración General:____ Administración Foral:____ Administración Local:____
4. Nombre de la Institución:
5. Área de intervención:
6. Tipo de documento por objeto de regulación: Subvenciones y contrataciones:____ Regulación de jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos:____ Procesos selectivos de acceso, provisión o promoción en el empleo público:____
7. Propuestas de uso del lenguaje empleadas en los documentos revisados: -Uso no sexista del lenguaje (se pueden marcar varias opciones): Uso de dobles formas:____ Uso de nombres abstractos:____ Uso de formas personales de los verbos y uso de los pronombres:____ -Uso sexista del lenguaje: Uso del masculino genérico:____ -Uso de formas de lenguaje incorrectas: Uso de la arroba:____ Uso de la barra (siempre y cuando no se presente en fichas o anexos):____

8. Se hace un uso no sexista del lenguaje en el contenido de los documentos revisados:

Si: ____

No: ____

Se hace un uso incorrecto del lenguaje: ____

No procede (el contenido no permite hacer un análisis de este tipo): ____

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ANEXO IV

EVALUACIÓN DE LA LEY 4/2005 DE 18 DE FEBRERO:

Cuestionarios “Ad hoc” y Entrevista estructurada

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CREACIÓN DE
ESTRUCTURAS DE IGUALDAD (UNIDADES
ADMINISTRATIVAS, ENTIDADES, ÓRGANOS DE
IGUALDAD) Y LA ELABORACIÓN Y PUESTA EN
MARCHA DE PLANES O PROGRAMAS PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VASCA**

Código: _____
Año: _____

A continuación le pedimos que responda a una serie de preguntas con el objetivo de conocer algunas características de la estructura de igualdad presente en su Institución, así como del Plan de Igualdad que se está ejecutando. Es muy importante que responda lo más exactamente posible a todas las cuestiones que a continuación le planteamos porque sólo así podremos cumplir con el objetivo de evaluar la implementación de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres. Muchas Gracias.

1. Nivel de la Administración donde se sitúa su Institución:

- Administración General
- Administración Foral
- Administración Local

2. Nombre de su Institución: _____

3. ¿Dispone su Institución de una Entidad, Órgano o Unidad Administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres?:

- No (pase a la pregunta 9)
- Sí. Indique la denominación de la misma:

4. Dependencia orgánica y funcional de la Estructura de Igualdad:

5. ¿Cuándo se creó la Estructura de Igualdad ? (mes/año): _____

6. A continuación le presentamos un listado sobre las funciones mínimas que han de ejercer este tipo de estructuras, según establece la Ley de Igualdad para Diputaciones Forales y Ayuntamientos, en una escala de 1 a 10 señale en qué grado se cumplen dichas funciones, así como el grado de dificultad que dicho cumplimiento supone:

Funciones mínimas establecidas	Grado de cumpli	Grado de dificultad
Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.		
Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración, de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquella.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Si su entidad/órgano/unidad administrativa desempeña otras funciones no especificadas en el cuadro anterior, por favor, descríbalas lo más detalladamente posible:

8. En el año 2005, cuál es el presupuesto económico asignado a su entidad/órgano/unidad administrativa:

_____ euros

Independientemente de que su Institución disponga de una Entidad, Órgano o Unidad Administrativa, a continuación le planteamos una serie de preguntas sobre los Recursos Humanos disponibles, actualmente, para el impulso y ejecución del Plan.

9. Número de personas que componen el equipo:

_____ mujeres

_____ hombres

10. Denominación académica del puesto de trabajo de las personas que componen el equipo (Agente de Igualdad, Asesor/a de Igualdad, Técnica de Igualdad, etc.):

Denominación	Nº mujeres	Nº hombres
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

11. Nivel del puesto de trabajo de las personas del Equipo (datos desagregados por sexo):

- A _____ mujeres _____ hombres
- B _____ mujeres _____ hombres
- C _____ mujeres _____ hombres
- D _____ mujeres _____ hombres

12. Tipo de contrato (datos desagregados por sexo):

- Funcionaria/o de carrera _____ mujeres _____ hombres
- Funcionaria/o interina/o _____ mujeres _____ hombres
- Funcionaria/o de programa _____ mujeres _____ hombres
- Contrato laboral fijo _____ mujeres _____ hombres
- Contrato laboral temporal _____ mujeres _____ hombres
- Contrato laboral a través de
- INEM/corporaciones locales _____ mujeres _____ hombres
- Autónoma/o _____ mujeres _____ hombres
- Otro: _____
- _____ _____ mujeres _____ hombres

13. Tipo de jornada laboral (datos desagregados por sexo):

- Completa _____ mujeres _____ hombres
- Parcial (indicar % de jornada):
- 75%-50% _____ mujeres _____ hombres
- 50% _____ mujeres _____ hombres
- 50%-25% _____ mujeres _____ hombres
- otra (especificar): mujeres _____ hombres

14. Número de personas del Equipo que tienen formación específica en igualdad de oportunidades y/o género (datos desagregados por sexo):

_____ mujeres _____ hombres

15. Con respecto a las personas del equipo que disponen de formación específica en igualdad de oportunidades y/o género, indique la media de horas y el rango de horas (mínimo y máximo) de formación:

Media de horas: _____

Rango de horas: mínimo _____ máximo _____

16. Número de personas del Equipo que tienen experiencia específica en igualdad de oportunidades y/o género (datos desagregados por sexo):

_____ mujeres _____ hombres

17. Número de personas del Equipo con formación específica en igualdad de oportunidades y/o género, atendiendo al tipo de contrato:

Nº/Sí	Nº/No		
<input type="checkbox"/>	Funcionaria/o	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Funcionaria/o interina/o	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Contrato laboral fijo	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Contrato laboral temporal	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Contrato laboral a través de		
<input type="checkbox"/>	INEM/corporaciones locales	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Autónoma/o	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Otro: _____		
<input type="checkbox"/>	_____	_____	_____

18. Número de personas con experiencia específica en igualdad de oportunidades y/o género, atendiendo al tipo de contrato:

Nº/Sí	Nº/No		
<input type="checkbox"/>	Funcionaria/o	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Funcionaria/o interina/o	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Contrato laboral fijo	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Contrato laboral temporal	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Contrato laboral a través de		
<input type="checkbox"/>	INEM/corporaciones locales	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Autónoma/o	_____	_____
<input type="checkbox"/>	Otro: _____		

19. ¿Cuáles fueron los requisitos exigidos para acceder a su puesto de trabajo? (puede marcar más de una respuesta):

- Titulación Superior
- Titulación Superior específica: _____
- Titulación Media
- Titulación Media específica: _____
- Formación en Género (número de horas exigido): _____
- Experiencia en Género dentro de la Administración (tiempo exigido): _____
- Experiencia en Género (en general) (tiempo exigido): _____
- Euskera (perfil): _____
- Otros: _____

20. ¿Cuáles fueron los aspectos valorados para acceder a su puesto de trabajo? (puede marcar más de una respuesta):

- Titulación Superior
- Titulación Superior específica: _____
- Titulación Media
- Titulación Media específica: _____
- Formación en Género (número de horas exigido): _____
- Experiencia en Género dentro de la Administración (tiempo exigido): _____
- Experiencia en Género (en general) (tiempo exigido): _____
- Euskera (perfil): _____
- Otros: _____

21. A continuación le pedimos que escriba las funciones establecidas en el monográfico de su puesto de trabajo. También le pedimos que en una escala de 1 a 10 haga una valoración sobre la disponibilidad de tiempo para el desempeño de cada una de las mismas.

Funciones establecidas en el monográfico del puesto de trabajo	Tiempo Disponible para su ejecución
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

22. Si usted desempeña otras funciones no especificadas en su monográfico del puesto de trabajo, por favor, descríbalas lo más detalladamente posible:

Las preguntas que a continuación le voy a plantear se refieren a la elaboración, ejecución y aprobación de Planes de Igualdad y/o Planes Sectoriales.

23. Señale el año en que, por primera vez, se puso en marcha un Plan en su Institución:

Año _____

24. El Plan/Programa de Igualdad vigente en su Institución es:

- Global
- Sectorial (señale el/los ámbito/s): _____
- Disponemos de ambos tipos de Planes/Programas (indique el/los ámbito/s): _____
- _____

- _____

- Otra (especificar): _____

30. Si ha habido otros Planes de Igualdad con anterioridad al vigente, ¿se evaluaron?, ¿cuál fue el tipo de evaluación realizada?:

- Se realizó una evaluación interna
- Se evaluó internamente y se contrató una evaluación externa
- No se llevó a cabo ninguna evaluación (¿Por qué?):

- Otra (especificar): _____

31. Una vez finalice el período de vigencia del actual Plan/Programa Global de Igualdad, cuáles son las previsiones:

- Elaborar un nuevo Plan/Programa
- No está previsto elaborar otro Plan/Programa
- Otra: _____

32. Una vez finalice el período de vigencia del actual Plan/Programa Sectorial de Igualdad, cuáles son las previsiones:

- Elaborar un nuevo Plan/Programa
- No está previsto elaborar otro Plan/Programa
- Otra: _____

33. ¿Qué presupuesto económico se ha destinado a las siguientes tareas relacionadas con el Plan Global?:

La elaboración del Plan/Programa: _____ euros
 La ejecución del Plan/Programa (último año): _____ euros
 La evaluación del Plan/Programa: _____ euros

34. ¿Qué presupuesto económico se ha destinado a las siguientes tareas relacionadas con el Plan Sectorial?:

La elaboración del Plan/Programa: _____ euros

La ejecución del Plan/Programa (último año): _____ euros

La evaluación del Plan/Programa: _____ euros

Las siguientes preguntas se refieren a la existencia de estructuras o mecanismos para la coordinación interna de su Institución en relación a las políticas de igualdad.

35. ¿Dispone su Institución de una Comisión Interdepartamental o similar para coordinar las actuaciones previstas en el Plan de Igualdad o el Plan Sectorial?:

No.

Sí (especificar): _____

36. Año de creación de la Comisión Interdepartamental o similar: _____

37. Departamentos y/o Áreas que la componen:

38. Cargo de las personas que representan a los Departamentos y/o Áreas en la Comisión (datos desagregados por sexo):

Cargo	Nº hombres	Nº mujeres
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

39. A continuación mencione las funciones que están establecidas en el régimen de funcionamiento de la Comisión Interdepartamental así como, en una escala de 1 a 10, señale en qué grado se cumplen dichas funciones, así como el grado de dificultad que dicho cumplimiento supone:

Funciones reguladas	Grado de cumplimiento	Grado de dificultad
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

40. Con respecto a las reuniones que la Comisión Interdepartamental debe realizar según el reglamento, señale la periodicidad de las mismas y su carácter (ordinario, extraordinario):

41. En cuanto al número de reuniones realizadas en el último año por la Comisión, marque la respuesta que más se aproxima a la realidad:

-
- Se han realizado las reuniones especificadas en el reglamento
- Se han realizado más reuniones que las especificadas en el reglamento (indique cuántas más):_____
- Se ha realizado menos reuniones que las especificadas en reglamento (indique cuántas menos):_____
- Otra (especificar):
- _____

42. Desde su punto de vista, cuáles son las principales dificultades que afronta la Comisión Interdepartamental:

Las siguientes preguntas se refieren a la existencia de estructuras o mecanismos de participación ciudadana.

43. ¿Dispone su Institución de este tipo de estructuras o mecanismos?:

- No.
- Sí (especificar cuáles): _____

44. Año de creación estas estructuras o mecanismos (por orden de enunciado arriba):

45. Organizaciones, Asociaciones que forman parte de las mismas:

Estructura 1: _____

Estructura 2: _____

Estructura 3: _____

Estructura 4: _____

46. Número de mujeres y hombres que participan de manera estable en estas estructuras:

	Nº mujeres	Nº hombres
Estructura 1:	_____	_____
Estructura 2:	_____	_____
Estructura 3:	_____	_____
Estructura 4:	_____	_____

47. ¿Con que periodicidad se reúnen?:

Estructura 1: _____

Estructura 2: _____

Estructura 3: _____

Estructura 4: _____

48. ¿Cómo se adoptan las decisiones?:

49. El carácter de las decisiones que se adoptan en estas estructuras de participación, para el Ayuntamiento o Diputación es:

- Vinculante
- Consultiva
- Otra (especificar): _____

50. Desde su punto de vista, cuáles son las principales dificultades que afrontan este tipo de estructuras de participación:

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

Entrevista sobre la situación de las Medidas Finalistas: Disposiciones Adicionales y Finales

1. Creación de la Comisión Interinstitucional: ¿se ha creado?, ¿se ha determinado reglamentariamente su composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento?.
2. Evaluación previa del impacto en función del género: normas o directrices que indiquen las pautas que deberán seguir para la realización de la evaluación previa de impacto en función del género.
3. Artículo 24, párrafo 5: ¿Se ha creado una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres?.
4. Regulación de planes de igualdad en empresas: determinar qué empresas privadas habrán de elaborar y ejecutar planes o programas de igualdad de mujeres y hombres, así como los contenidos mínimos de éstos y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.
5. Con respecto al artículo 27 sobre la existencia de un Órgano de control de la publicidad: ¿cuál era la situación antes de la aprobación de la Ley?; ¿qué cambios se están realizando o está previsto realizar a partir de la aprobación de la Ley?.
6. Defensoría de igualdad: situación antes de la Ley; procedimiento seguido la creación de la Defensoría.

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA INTEGRACIÓN DE
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS Y
ESTUDIOS IMPULSADOS DESDE LAS
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS**

Código: _____
Año: _____

A continuación le pedimos que responda a una serie de preguntas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en estadísticas y estudios impulsados desde las Administraciones Públicas, con el objetivo de evaluar la implementación de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres. Muchas Gracias.

1. **Nombre** _____ **de** _____ **su** _____ **Institución:** _____

2. **Indique en una escala de 0 a 10, en qué medida se llevaron a cabo durante el año 2005 las siguientes actuaciones, así como el grado de dificultad que su realización ha supuesto o supone:**

Actuaciones a realizar	Grado de cumplimiento	Grado de dificultad
Incluir la variable sexo estadísticas, encuestas y recogidas de datos (censo municipal, situación laboral, salud, vivienda, nivel académico, etc.).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Incluir nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Diseñar e introducir indicadores y mecanismos que permitan conocer la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple (procedencia, etnia, discapacidad, edad...)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ampliar las muestras que habitualmente se utilizan en las estadísticas oficiales.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Llevar a cabo explotaciones estadísticas, de datos ya existentes, con el fin de conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Revisar y adecuar las definiciones estadísticas en relación al trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. **Relación de estadísticas, encuestas y recogidas de datos (censo municipal, situación laboral, salud, vivienda, nivel académico, etc.) en las que durante el año 2005 se realizaron las siguientes cambios:**

- **Se ha incluido la variable sexo:**

- **Se han incluido nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres:**

- **Se han diseñado e introducido indicadores y mecanismos que permitan conocer la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple (procedencia, etnia, discapacidad, edad...):**

- 4. ¿Sobre qué temáticas, ámbitos se ha realizado una ampliación en las muestras que habitualmente utilizan en las estadísticas oficiales?:**

- 5. ¿Sobre qué temáticas, ámbitos se han realizado explotaciones estadísticas, de datos ya existentes, con el fin de conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres?:**

6. ¿Qué revisiones y adecuaciones se han realizado sobre las definiciones estadísticas existentes en relación al trabajo?:

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS PLANES O
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
DIGIDOS A LA ADMINISTRACIÓN EN MATERIA DE
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

Código: _____

Año: _____

A continuación le pedimos que responda a una serie de preguntas con el objetivo de conocer algunas características de los Planes o Programas de Formación llevados a cabo dentro de las Administraciones Públicas, en materia de igualdad de oportunidades o género. Es muy importante que responda lo más exactamente posible a todas las cuestiones que a continuación le planteamos porque sólo así podremos cumplir con el objetivo de evaluar la implementación de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres. Muchas Gracias.

1. Nombre de su Institución:

2. En el siguiente cuadro se solicitan una serie de datos relativos a los Planes o Programas de Formación y Sensibilización en materia de Igualdad de mujeres y hombres llevados a cabo durante el año 2004:

Descripción precisa del Programa/Plan	Institución/es donde se ha realizado la formación	Duración	Nº de asistentes			Presupuesto
			Mujeres	Hombres	Nivel	