

INFORME

26

**SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO,
DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LA
LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO,
PARA LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES**



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**SEGUIMIENTO DEL
CUMPLIMIENTO, DESARROLLO
Y APLICACIÓN DE LA LEY
4/2005, DE 18 DE FEBRERO,
PARA LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES**

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2011

TÍTULO (obra completa):	“Evaluación de políticas de igualdad y Cifras sobre mujeres y hombres en la CAE”
TÍTULO (tomo 1):	“Seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres”
EDITA Y REALIZA:	EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
EQUIPO TÉCNICO:	Coordinadora: Maribel Pizarro Pacheco Investigadora principal: Ainara Arnoso Martínez Colaboradoras: Idoia Larrañaga Hernández, Laura Gómez Hernández Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Facultad de Psicología. UPV/EHU.
MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO:	ARRIN. Comunicación y Diseño
DISEÑO GRÁFICO:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia y Ana Rincón
FECHA:	Noviembre 2011
DESCRIPTORES (obra completa):	Políticas para la igualdad, administración pública, normativa autonómica, evaluación de planes de acción, igualdad de oportunidades, situación social de la mujer, datos estadísticos, memorias de actividades
DESCRIPTORES (tomo 1):	Políticas para la igualdad, normativa autonómica, organismos para la igualdad, perspectiva de género, administración pública, evaluación de planes de acción, participación política, participación social, trabajo
TIRADA:	600
IMPRESIÓN:	SACAL
ISBN (obra completa):	84-89630-28-3 978-84-89630-28-4
ISBN (tomo 1):	84-89630-30-5 978-84-89630-30-7
D.L.:	

INDICE

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	13
1. ASPECTOS METODOLÓGICOS	17
1.1. Breve descripción de la Ley para la Igualdad de mujeres y hombres	19
1.2. Aspectos evaluados de Ley para la Igualdad de mujeres y hombres	20
2. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN	21
2.1. Tipo de evaluación.....	23
2.2. Objetivos de la evaluación	23
2.3. Fuentes de información y técnicas de recogida de datos	23
2.4. Diseño de evaluación y análisis de datos	26
3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	27
3.1. Resultados obtenidos en el Título I, Capítulo II y Capítulo III: Organización institucional y coordinación entre las administraciones públicas vascas	29
3.1.1. Organismos de igualdad (entidades, órganos o unidades administrativas de igualdad)	29
— Situación en la Administración Local	30
— Situación en la Administración Foral.....	35
— Situación en la Administración General	37
3.1.2. Órganos de coordinación:.....	39
— Coordinación Interinstitucional	39
— Coordinación Interdepartamental	40
3.2. 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	42
3.2.1. Planificación.....	43
— Administración General.....	43
— Administración Foral y Local.....	43
3.2.2. Estadísticas y estudios	45
3.2.3. Capacitación	50
— Elaboración y ejecución de planes de formación	50
— Procesos selectivos de acceso al empleo público	52
3.2.4. Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa	55
— Normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género	55
— Uso no sexista de todo tipo de lenguaje	57
— Subvenciones y contrataciones	61
— Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público.....	72
— Tribunales y jurados para la concesión de premios	75

3.3.	Resultados obtenidos en el Título III: Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención	77
3.3.1.	Principales resultados derivados de la evaluación global del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Directrices VIII Legislatura.....	77
	— Características generales de las actuaciones realizadas	77
	— Nivel de ejecución del IV Plan alcanzado.....	83
3.3.2.	Resultados obtenidos en relación a varios artículos recogidos en varios capítulos incluidos en el Título III de la Ley para la Igualdad	89
	• Capítulo I, Participación sociopolítica	89
	— Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados del Gobierno Vasco, diputaciones y ayuntamientos	89
	— Altos cargos en el Gobierno Vasco, sus organismos autónomos y entidades públicas	90
	— Altos cargos en las diputaciones forales y sus entidades públicas	91
	— Alcaldías	92
	— Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole	93
	— Presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales	93
	— Presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las patronales vascas	94
	— Presencia de mujeres y hombres en las asociaciones profesionales	94
	— Presencia de mujeres y hombres en las cámaras de comercio	95
	— Presencia de mujeres y hombres en entidades financieras	95
	— Presencia de mujeres y hombres en empresas y cooperativas	95
	— Entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo	96
	• Capítulo II, Cultura y medios de comunicación	98
	— 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	98
	• Capítulo IV, Trabajo	99
	— Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres en las empresas	99
	— Entidades colaboradoras	101
	— Acoso sexista	101
	• Capítulo V, Otros derechos sociales básicos	102
3.4.	Resultados obtenidos en el Título IV: La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres	104
3.4.1.	La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres	104

3.5.	Resultados obtenidos en las Disposiciones Finales Cuarta, Quinta y Décima.....	109
3.5.1.	Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas.....	109
	— Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas al Parlamento Vasco	109
	— Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas a las Juntas Generales	110
3.5.2.	Presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco y las Juntas Generales.....	110
	— Presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco ...	111
	— Presencia de mujeres y hombres en las Juntas Generales ...	111
3.5.3.	Regulación de los recursos para las víctimas de maltrato doméstico.....	112
4.	CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN	115
4.1.	Organismos de igualdad en las tres administraciones vascas	118
4.2.	Órganos de coordinación	119
4.3.	Planificación	120
4.4.	Financiación.....	121
4.5.	Estadísticas y estudios.....	121
4.6.	Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas.....	122
4.7.	Evaluación previa del impacto en función del género	124
4.8.	Uso no sexista de todo tipo de lenguaje	125
4.9.	Incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones y contratos	126
4.10.	Medidas para potenciar la representación de mujeres en espacios de la administración en los que se encuentran infrarepresentadas	128
4.11.	Medidas para potenciar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados creados para la concesión de premios	129
4.12.	Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención .	129
4.13.	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y coligados de las instituciones públicas	132
4.14.	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole	133
4.15.	Cauce de libre adhesión.....	133
4.16.	Organo encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso.....	134
4.17.	Planes o programas para la igualdad en las empresas	134
4.18.	Entidades colaboradoras	135
4.19.	Acoso sexista.....	135
4.20.	Pensiones de viudedad.....	136
4.21.	Fondo de Garantía para el impago de pensiones alimenticias y compensatorias.....	136
4.22.	La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....	136
4.23.	Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas	137
4.24.	Regulación de los recursos para víctimas de maltrato doméstico	139

ANEXO	141
A.1. FICHAS-REGISTRO para el vaciado de la información extraída de los boletines oficiales de la CAE y de los tres territorios históricos	143
A.2. CUESTIONARIO para evaluar la creación de estructuras 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.	154

P

PRESENTACIÓN



La presente publicación incluye cuatro volúmenes: tres informes de evaluación de políticas públicas de igualdad y un informe de situación de mujeres y hombres en Euskadi. Consideramos que la evaluación de las políticas públicas es fundamental si queremos avanzar en su desarrollo y sobre todo, en la mejora de su impacto en la sociedad y, en este caso concreto, en su impacto en la generación de una sociedad más igualitaria.

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

En esta publicación conjunta se presenta la evaluación realizada en el año 2010, con la que se cierra un ciclo iniciado en 2005 con una evaluación inicial y otra intermedia en 2008 con el fin de contar con elementos suficientes de comparación en el proceso de implementación de las medidas establecidas en la Ley.

Junto con la evaluación de la Ley, presentamos la memoria de la ejecución del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres por parte de los poderes públicos. El IV Plan, primero aprobado tras la promulgación de la Ley, es un documento que establece prioridades y concreta objetivos y estrategias para avanzar en la implementación de la norma. Su evaluación se convierte, por tanto, en un elemento complementario de la evaluación de la propia Ley.

Con el fin de complementar las mediciones anteriores se ha llevado a cabo, también, un análisis de carácter cualitativo a fin de valorar factores promotores y/o obstaculizadores en el desarrollo de las políticas de igualdad en las administraciones locales y el valor atribuido a instrumentos como la Ley, los planes de igualdad, la formación, etc. en la generación de capital social -entendido como conocimiento, actitud proactiva, relaciones, redes, etc.- de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

Finalmente, el informe sobre la situación de las mujeres y hombres que Emakunde realiza anualmente nos ofrece un conjunto de datos seleccionados en función de su relevancia para ofrecer una panorámica de las diferencias entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, y los avances y resistencias en la corrección de sus desigualdades.

Los cuatro estudios que presentamos conjuntamente en esta publicación nos permiten realizar una fotografía global de las últimas tendencias de la Administración Pública Vasca en cuanto a las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Desde Emakunde esperamos que estas publicaciones sean instrumentos para la reflexión y sirvan de guía para las políticas de igualdad a planificar en el futuro.

Eskerrik asko

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Silvestre', with a large, stylized flourish above it.

María Silvestre Cabrera

Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

I

INTRODUCCIÓN

El 18 de febrero de 2005 el Parlamento Vasco aprobó la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dejando establecido que cada cinco años, la Comisión Interinstitucional realizaría un seguimiento de su cumplimiento, desarrollo y aplicación (Disposición Adicional Primera).

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

Cinco años después de aprobada la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y completadas las tres fases de evaluación fijadas en su momento (Fase inicial, Fase intermedia y Fase final), se ha elaborado el presente informe final.

Continuando con la misma estructura de los dos anteriores informes (inicial e intermedio), el presente informe se estructura en cuatro partes:

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

2. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN: especifica los aspectos concretos evaluados; el tipo de evaluación desarrollada; los objetivos de la evaluación; las fuentes de información utilizadas; las técnicas de recogida de datos empleadas; el diseño de la evaluación; y los análisis de datos realizados.

3. RESULTADOS: los datos se presentan siguiendo la propia estructura de la Ley para la 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 algunas medidas consideradas como requisitos previos y condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa:
 - Planificación (Planes de igualdad de mujeres y hombres en las tres administraciones vascas).
 - Estadísticas y estudios.
 - Capacitación del personal de la Administración 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

- Representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados para la concesión de premios o para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos por parte de la Administración).
- **Título III**, aporta información sobre tres medidas que están relacionadas con tres ámbitos de Intervención (participación sociopolítica; cultura y medios de comunicación; y trabajo): creación de un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo; 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; 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. Además, se incluyen los datos más relevantes derivados de la evaluación global del IV Plan para la Igualdad, dada su vinculación con muchos de los artículos recogidos en el Título III de la Ley para la Igualdad (1).
- **Título IV**, recoge información sobre la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres;
- **Disposiciones Finales Cuarta y Quinta**, aporta resultados sobre la presencia de mujeres en las elecciones al Parlamento Vasco y a las Juntas Generales, y su reflejo en la representatividad de las mujeres en ambas instituciones.

4. CONCLUSIONES: expone aquellos resultados relacionados con los diferentes apartados de la Ley que permiten conocer su grado de aplicación cinco años después de ser aprobada por el Parlamento Vasco.

(1) Para obtener información más detallada de esta evaluación, consultar el documento completo en www.emakunde.net.

1

ASPECTOS METODOLÓGICOS

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

1.1

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 vascas que son consideradas como requisitos previos o condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa por el Consejo de Europa, en su informe de Mainstreaming de género (1998).

Título Tercero (art. 23-62): regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en 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.

ASPECTOS EVALUADOS DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

1.2

La presente Evaluación se ha centrado 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; en algunos aspectos contemplados en los Títulos III y IV; así como en el cumplimiento de las medidas correspondientes a las Disposiciones Adicionales y Finales. Concretamente, se han evaluado los siguientes aspectos recogidos en la Ley:

- 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 III se han ido evaluando anualmente 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 elaborado y aprobado para 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 los ámbitos de intervención, anteriormente señaladas. Por ello, el presente informe incluye un resumen de los resultados encontrados en la Evaluación Global del IV Plan realizada (2006-2009).

2

METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

TIPO DE EVALUACIÓN

2.1

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

Siguiendo el planteamiento de Alvira (1991), este tipo de evaluación ha conllevado:

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

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

2.2

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

Por su parte los objetivos específicos han sido:

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

FUENTES DE INFORMACIÓN Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS

2.3

El ámbito de aplicación de la Ley para la 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
- Departamentos del Gobierno y organismos autónomos
- Personal técnico de la Administración Foral
- Personal técnico de la Administración Local

Las técnicas de recogida de datos utilizadas han sido varias: entrevista estructurada dirigida a personal técnico de Emakunde; cuestionario ad hoc dirigido al personal técnico de los departamentos del Gobierno Vasco, de las tres diputaciones forales y de ayuntamientos de los tres territorios históricos que disponen de un plan de igualdad; revisión de documentación (boletines oficiales y páginas webs); y revisión de base de datos.

- **Entrevista estructurada:** 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.
- **Cuestionario Ad hoc:** a través de 25 preguntas se recoge información sobre: la estructura de igualdad existente en la Institución; recursos humanos disponibles para el impulso y ejecución de políticas de igualdad; características del plan de igualdad (general y/o sectorial); mecanismos de coordinación; y mecanismos de participación ciudadana (ver documento anexo).
- **Revisión de documentación (boletines oficiales y páginas webs):** se han revisado los boletines oficiales publicados entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2010. En total han sido 223 boletines: 63 de la CAE (28,25%); 36 del Territorio Histórico de Álava (16,14%); 62 del Territorio Histórico de Bizkaia (27,8%); y 62 del Territorio Histórico de Gipuzkoa (27,8%). A través de esta revisión se ha recabado información relacionada con las siguientes medidas recogidas en la Ley para la Igualdad, siendo estos los documentos y/o textos revisados:
 - Uso no sexista del lenguaje escrito en los documentos y materiales elaborados desde las instituciones públicas (n=327 textos de boletines oficiales).
 - Procesos selectivos de acceso al empleo público (n=64).
 - Representación equilibrada en los tribunales de selección en los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público (n=87).
 - Integración de la perspectiva de género en las subvenciones y contrataciones realizadas desde las administraciones públicas (n=476).
 - 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=15).

El vaciado de la información relacionada con los aspectos mencionados, se ha realizado utilizando 4 fichas-registro. Cada ficha incluye un número de preguntas diferente, sirviendo las tres primeras para identificar a la Institución cuya actuación está siendo analizada; el resto de las preguntas incluidas son específicas de cada ficha-registro y se refieren a aspectos concretos de la medida que está siendo evaluada (ver documento anexo).

También se han revisado 12 páginas web (n=83 textos) que por su cercanía a la ciudadanía pueden ser visitadas por un mayor número de personas y por tanto tener un impacto más importante en la sociedad: Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales; Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca; Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte; IVAP; 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.

- **Revisión de bases de datos:** además de las técnicas señaladas anteriormente, también se ha revisado la base de datos correspondiente a la evaluación de 2009 del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Concretamente, se ha extraído información sobre: 1) actuaciones de formación dirigidas al personal técnico y político de la Administración Pública Vasca; y 2) estudios, investigaciones donde se han desagregado los datos por sexo.

Finalmente señalar que la información cuantitativa recabada se ha complementado con algunos de los resultados obtenidos en el estudio “Análisis del Capital Social generado por las políticas de igualdad en la CAE” (2), donde se han utilizado técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad y grupos de trabajo).

En el siguiente cuadro se muestran las diversas técnicas de recogida de datos utilizadas con cada uno de los aspectos de la Ley evaluados (3).

ASPECTOS DE LA LEY EVALUADOS	TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS UTILIZADAS			
	Revisión de documentación (boletines oficiales)	Entrevista escrita estructurada	Cuestionarios Ad hoc	Revisión de bases 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 (premios promovidos o subvencionados por la Administración o para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos)				
Planes de igualdad en empresas				
Consultoras homologadas para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad				
Entidades colaboradoras en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres				
La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres				

(2) Estudio realizado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Autora: Helena Ruiz de Lejarazu (Red Kuorum).

(3) Para más información sobre las técnicas de recogida de datos utilizadas ver documento anexo.

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

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

Este Informe integra los resultados obtenidos en las tres mediciones, lo que permite ver los cambios en la aplicación de la Ley en estos cinco años, así como el punto en el que se encuentra en 2010, momento 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 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en definitiva sobre el grado de implementación de la Ley.

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 evaluación justifica el carácter descriptivo de los análisis realizados (frecuencias, porcentajes y medias).

3

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

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

3.1

Se presentan los resultados encontrados en relación a los siguientes aspectos recogidos en el Capítulo II y III del Título I de la Ley:

- Organismos de igualdad (entidades, órganos o unidades administrativas de igualdad) y financiación (presupuesto asignado).
- Órganos de coordinación (Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

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

3.1.1

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

Con el fin de conocer el grado de cumplimiento de los artículos de la Ley referidos a este aspecto, se ha llevado a cabo un estudio con: los ayuntamientos y mancomunidades que en septiembre de 2010 disponían de un plan de igualdad aprobado, 70 ayuntamientos (4) y siete mancomunidades (35 ayuntamientos) (5); las diputaciones forales de los tres territorios históricos de la CAE; y con todos los departamentos del Gobierno Vasco.

En el caso de la Administración Local, finalmente, han participado 51 ayuntamientos y 6 mancomunidades (integradas por 31 municipios) (6): Abadiño; Abanto-Zierbana; Alegria-Dulantzi; Amurrio; Aretxabaleta; Arrasate; Arrigorriaga; Astigarraga; Azkoitia; Azpeitia; Balmaseda; Basauri; Bergara; Berriz; Bilbao; Donostia-San Sebastián; Durango; Eibar;

(4) **Álava** (Alegria-Dulantzi; Amurrio; Artziniega; Ayala/Aiara; Elburgo-Burgelu; Laudio; Okondo; Vitoria-Gasteiz); **Bizkaia** (Abadiño; Abanto-Zierbana; Amorebieta-Etxano; Areatza; Arrigorriaga; Artea; Balmaseda; Barakaldo; Basauri; Bedia; Bermeo; Berriz; Bilbao; Dima; Durango; Elorrio; Erandio; Ermua; Galdakao; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Güeñes; Leioa; Lekeitio; Mungia; Muskiz; Ondarroa; Orozko; Ortuella; Portugalete; Santurtzi; Sestao; Trapaga; Ugao-Miraballes; Urduña/Orduña; Zaldibar; Zalla; Zierbena); **Gipuzkoa** (Andoain; Anoeta; Aretxabaleta; Arrasate; Astigarraga; Azkoitia; Azpeitia; Bergara; Donostia-San Sebastián; Eibar; Errenteri; Hernani; Hondarribia; Irún; Itsasondo; Ordizia; Soraluze; Tolosa; Zarautz; Zegama; Zumaia; Zumarraga).

(5) **Mancomunidad de Encartaciones** (Artzentales; Karrantza; Galdames; Lanestosa; Sopuerta; y Turtzioz); **Mancomunidad de Busturialdea** (Arratzu; Kortezubi; Mendata; y Muxika) **Mancomunidad de Uribe-Kosta** (Barrika; Berango; Gorliz; Lemoiz; Plentzia; Sopelana; y Urduliz); **Bideberri Eskualdea** (Antzuola, Elgeta y Leintz-Gatzaga); **Mancomunidad de Debabarrena** (Mallabia, Elgoibar, Mendaro, Deba, Mutriku); **Mancomunidad de Txorierra** (Derio; Larrabetzu; Lezama; Leioa; Sondika; y Zamudio); **Mancomunidad de Uggasa** (Ezkio-Itsaso; Legazpi; Urretxu; Zumarraga).

(6) En la mayoría de los casos se desconocen los motivos por los que el resto de ayuntamientos no ha participado.

Elburgo-Burgelu Ermua; Galdakao; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Güeñes; Hondarribia; Hernani; Irun; Itsasondo; Laudio; Leioa; Lekeitio; Mungia; Ondarroa; Ordizia; Orduña; Orozco; Ortuella; Portugalete; Santurtzi; Sestao; Soraluze; Tolosa; Ugao-Miraballes; Usurbil; Vitoria-Gasteiz; Zaldibar; Zarautz; Zalla; Zierbana; Zumaia; Mancomunidad de Bideberri; Mancomunidad de Debabarrena; Mancomunidad de Encartaciones; Mancomunidad de Urola-Garaia; Mancomunidad de Txorierri; y Mancomunidad de Uribe-Kosta.

SITUACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Artículo 10 de la Sección 1ª del Capítulo II: “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.”

De los 51 ayuntamientos y las 6 mancomunidades que han participado en la presente evaluación, hay 1 ayuntamiento y 1 mancomunidad que han informado de que no disponen de unidad de igualdad, Lekeitio y Debabarrena. Por su parte, el Ayuntamiento de Hondarribia no ha respondido a esta cuestión.

De los 49 ayuntamientos y las 5 mancomunidades que cuentan con una unidad administrativa de igualdad, 30 (55,5%) han informado de que esta unidad se ocupa exclusivamente de esta cuestión: Abadiño; Alegria-Dulantzi; Amurrio; Aretxabaleta; Arrasate; Arrigorriaga; Azpeitia; Balmaseda; Berriz; Bilbao; Donostia-San Sebastián; Durango; Elburgo-Burgelu; Ermua; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Güeñes; Laudio; Orozco; Portugalete; Soraluze; Tolosa; Usurbil; Vitoria-Gasteiz; Zarautz; Zierbana; Mancomunidad de Urola-Garaia; Mancomunidad de Txorierri; y Mancomunidad de Uribe-Kosta.

En 2005, fueron 18 los ayuntamientos que contaban con una unidad con funciones sólo vinculadas a la igualdad de mujeres y hombres, mientras que en 2010 son 30 ayuntamientos. Es decir, ha crecido aproximadamente un 65%.

En relación a la denominación que reciben estas unidades administrativas, si contamos tanto las que cuentan con funciones exclusivas de igualdad como las que no, se observa que la denominación más común es Área o Servicio de Igualdad (n=30; 55,5%); lo mismo se encontró en 2005.

DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS CON FUNCIONES EXCLUSIVAS (N=30)	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Área de Igualdad	13	43,3
Servicio de Igualdad	6	20,0
Área Comarcal para la Igualdad de Mujeres y Hombres	2	6,7
Área de Mujer	1	3,3
Área de Mujer e Igualdad	1	3,3
Behargintza Txorierri	1	3,3
Comisión de la Mujer	1	3,3
Departamento de Igualdad	1	3,3
Igualdad de Oportunidades	1	3,3
Negociado de Igualdad	1	3,3
Sección para la Promoción de la Igualdad	1	3,3
Servicio municipal para la Igualdad	1	3,3

DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS CON FUNCIONES NO EXCLUSIVAS (N=24)	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Área de Igualdad	8	33,3
Servicio de Igualdad	3	12,5
Área de Igualdad y Cooperación al Desarrollo	2	8,3
Área de Igualdad de Oportunidades	1	4,2
Área de Igualdad y Políticas de Género	1	4,2
Igualdad de Género	1	4,2
Delegación de la Mujer	1	4,2
Servicio de la Mujer	1	4,2
Igualdad, Cooperación e Inmigración	1	4,2
Área de Mujer, Empleo y Desarrollo Local	1	4,2
Servicios Sociales, Salud e Igualdad	1	4,2
Área de Bienestar Social, Cooperación, Sanidad y Mujer	1	4,2
Departamento de Servicios Sociales	1	4,2
Servicio de Intervención Comunitaria	1	4,2

Con respecto al departamento del que dependen las unidades administrativas, los datos muestran que tanto en aquellas que cuentan con funciones exclusivas de igualdad como las que no, es Acción Social/Bienestar Social/Servicios Sociales la opción más común (30% y 50%). En 2005, estos porcentajes fueron 11% y 42,8%, respectivamente.

DEPARTAMENTO DEL QUE DEPENDEN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS CON FUNCIONES EXCLUSIVAS (N=30)	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Acción social/Bienestar Social/Servicios Sociales	9	30,0
Igualdad	5	16,7
Igualdad y Mujer	1	3,3
Bienestar Social, Igualdad y Política Social	1	3,3
Educación e Igualdad	1	3,3
Igualdad, Sanidad e Inmigración	1	3,3
Acción Social, Cooperación e Igualdad	1	3,3
Igualdad, Cooperación y Ciudadanía	1	3,3
Igualdad y Cooperación	1	3,3
Educación, Mujer y Juventud	1	3,3
Relaciones Ciudadanas	1	3,3
Desarrollo Social y Local	1	3,3
Sociocultural	1	3,3
Alcaldía	1	3,3
Presidencia-Secretaría	1	3,3
Presidencia	1	3,3
Presidencia de Mancomunidad	1	3,3
TLsbat*	1	3,3

DEPARTAMENTO DEL QUE DEPENDEN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS CON FUNCIONES NO EXCLUSIVAS (N=24)	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Bienestar Social/Servicios Sociales	12	50,0
Alcaldía	4	16,7
Acción Social e Igualdad	1	4,2
Acción Social y Mujer	1	4,2
Igualdad, Medio Ambiente y Educación	1	4,2
Mujer, Empleo y Desarrollo Local	1	4,2
Cultural, Igualdad, Juventud y Deportes	1	4,2
Desarrollo Local	1	4,2
Mancomunidad de Bideberri	1	4,2
Secretaría	1	4,2

* Macrodepartamento creado en el Ayuntamiento de Tolosa para trabajar transversalmente y que está integrado por Igualdad, Participación, Cultura, Juventud y Fiestas.

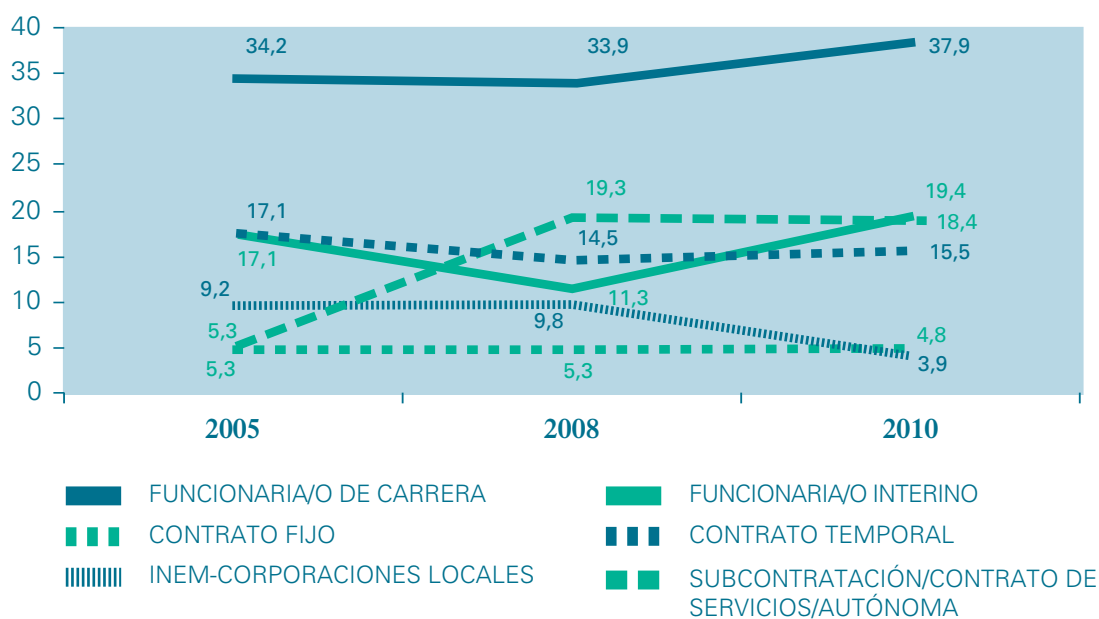
Una característica importante de estas unidades administrativas es su heterogeneidad en cuanto a la denominación (área, departamento, delegación, servicio, sección), y salvo 5, todas las denominaciones incluyen los conceptos de igualdad o mujer, en exclusiva o junto a otros conceptos.

En total hay 103 personas trabajando en estas 54 unidades administrativas (el 95,1% son mujeres) de las que 82 (79,6%) son técnicas de igualdad o realizan funciones y tareas afines a este tipo de puesto de trabajo. El resto de las personas que trabajan en estas unidades, 21 (20,4%), son auxiliares administrativas o similar.

Los siguientes gráficos muestran la situación laboral de las 103 personas que trabajan en las unidades de igualdad. Como la mayoría de estas personas son mujeres, se ha considerado más adecuado no presentar los datos desagregados por sexo. No obstante, sí se mencionan las condiciones laborales de los hombres porque si bien su presencia en este tipo de unidades es casi anecdótica, sus condiciones laborales parecen ser mejores que las de las mujeres.

Relación Contractual

GRÁFICO 3.1. Vinculación contractual del personal de las unidades de igualdad locales: evolución 2005-2010



Si se suman los porcentajes de personas funcionarias de carrera, funcionarias interinas y con contrato fijo, se observa que entre 2005 y 2010 se ha producido un incremento del porcentaje de personas cuya situación laboral puede considerarse estable (56,6% en 2005; 50,5% en 2008; y 62,1% en 2010).

Un dato negativo, por la inestabilidad que supone no sólo para el personal laboral sino para la propia estructura de impulso de las políticas de igualdad, es el incremento del número de unidades de igualdad que son gestionadas por consultoras subcontratadas (incluidas

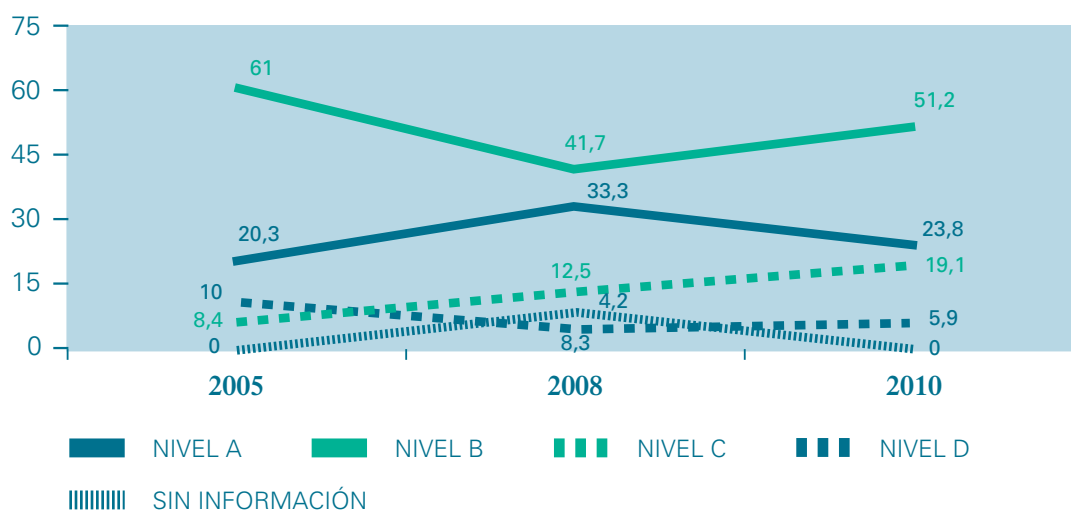
trabajadoras autónomas). Si en 2005 esa modalidad suponía el 5,3% del total, en 2008 representó un 19,3% y en 2010 representa el 18,4% del total.

En cuanto a los contratos vinculados a convenios de INEM-Locales, se observa un descenso importante, pasando del 9,25 en 2005 al 3,9% en 2010.

En relación a la temporalidad del personal técnico de estas unidades administrativas, que puede situarse en torno al 37,9% (si se incluye el porcentaje de personal que proviene de una empresa subcontratada por la Administración), señalar que esta cifra es superior a la temporalidad del sector público en general de Euskadi, 29,6% (EPA, primer trimestre de 2010). No obstante, si se tiene en cuenta el ámbito donde se desarrolla el trabajo, mencionar que Fernández Gutiérrez (2009) (7), aporta datos que muestran una temporalidad en el sector sanitario y de servicios sociales (un porcentaje elevado de las unidades de igualdad dependen de servicios sociales, acción social o política social) 10 puntos por encima de la existente en los sectores de Defensa y Administración General.

Nivel del puesto de trabajo

GRÁFICO 3.2. Nivel del puesto de trabajo del personal de las unidades de igualdad locales con vinculación contractual con la Administración: evolución 2005-2010

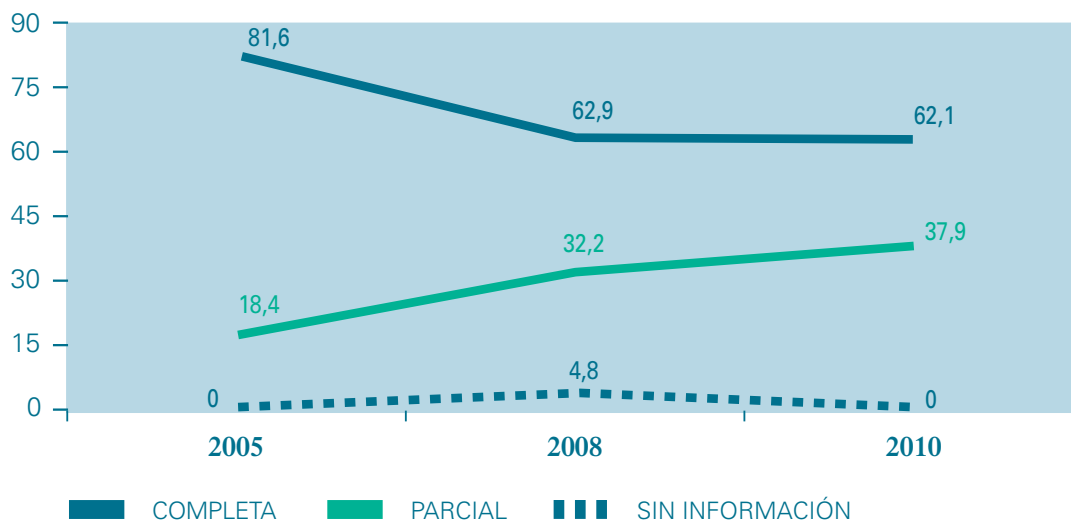


El gráfico muestra que en 2010, aproximadamente 5 de cada 10 técnicas que realizan tareas y funciones de impulso de igualdad de mujeres y hombres ocupan un puesto de trabajo en la Administración de nivel A. Estos datos son mejores que los de 2008 pero peores que los de 2005 (6 de cada 10 técnicas tenían este nivel).

(7) "Empleo público y temporalidad". VIII Jornadas de Economía Laboral (Zaragoza, Julio 2009).

Tipo de Jornada Laboral

GRÁFICO 3.3. Tipo de jornada laboral del personal de las unidades de igualdad locales: evolución 2005-2010



En relación al tipo de jornada laboral, el gráfico muestra que con respecto a 2005 se ha producido un incremento significativo (100%) del porcentaje de personas que trabajan en las unidades de igualdad con una dedicación parcial.

La comparación con otros datos del sector público muestra que la presencia de la jornada parcial entre el personal que trabaja en las unidades de igualdad es muy superior al del conjunto del sector público en Euskadi, 37,9% frente al 6,16% (INE, 2º trimestre de 2008).

Para finalizar este apartado, los datos sobre la situación laboral del personal masculino que trabaja en estas unidades administrativas muestran que si bien son una minoría (n=5; 4,85% en 2010), sus condiciones laborales son mejores que las del personal femenino: todos tienen un puesto de trabajo estable (3 son funcionarios de carrera; 1 funcionario interino; y 1 tiene contrato fijo); 3 ocupan un puesto de nivel A, 1 un puesto de nivel B y 1 un puesto de nivel C. En cuanto a la jornada laboral, al igual que el personal femenino, sólo el 60% tiene jornada completa.

Todos los datos aportados indican que si bien se ha producido un incremento en el número de personas que trabajan en las unidades de igualdad, hecho que puede valorarse positivamente, las condiciones laborales de su personal técnico no son muy favorables, y además parecen ser peores que las de otros sectores que trabajan en el ámbito público.

Formación y experiencia del personal que trabaja en las unidades de igualdad

El nivel de formación en igualdad del personal que trabaja en estas unidades ha mejorado significativamente. En 2005 un 36,8% de las personas no tenía formación específica en igualdad y género, mientras que en 2010, las personas que se encuentran en esta situación sólo representan el 6,6%.

Lo mismo se observa en relación a la experiencia en igualdad; en 2005, un 69,2% no tenía experiencia en igualdad, actualmente este grupo sólo representa el 8% del total.

En resumen, en la actualidad las unidades de igualdad cuentan con equipos más formados y con mayor experiencia en igualdad de mujeres y hombres.

Presupuesto asignado para gastos de estructura (personal) de las Unidades de Igualdad

El siguiente cuadro recoge el presupuesto asignado para estructura en 2008 y 2010. No se presenta el correspondiente a 2005 porque la recogida de información no se realizó diferenciando presupuesto para estructura y para actuaciones.

PRESUPUESTO ESPECÍFICO PARA ESTRUCTURA	2008	2010
0 euros		7 (12,95%)
Hasta 50.000 euros	17 (53,1%)	32 (59,3%)
Entre 50.000 euros y 100.000 euros	5 (15,6%)	4 (7,4%)
Entre 100.000 euros y 200.000 euros	3 (9,4%)	2 (3,7%)
Entre 200.000 euros y 300.000 euros		1 (1,85%)
Más de 300.000 euros		1 (1,85%)
No hay información	7 (21,9%)	7 (12,95%)
	32	54

El dato más llamativo es la existencia de un 12,95% de entidades locales que en 2010 no han contado con presupuesto específico para estructura. Por tanto, podría decirse que en lo que se refiere a este aspecto, en 2010 su situación ha sido peor que en 2008.

SITUACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN FORAL

Artículo 10 de la Sección 1ª del Capítulo II: “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.”

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

En 2007 (a partir de las elecciones a diputaciones y ayuntamientos en la CAE) se crea dentro de la Dirección de Promoción Social, del Departamento de Juventud y Promoción Social de la Diputación Foral de Álava, el Servicio de Igualdad, Cooperación e Inmigración.

En 2009, la ruptura del acuerdo de gobierno entre PNV y Aralar, hace que este servicio pase a ser competencia del Departamento de Política Social y Servicios Sociales.

El Servicio de Igualdad cuenta actualmente con 2 plazas de técnica/o de igualdad de nivel A en su relación de puestos de trabajo, que actualmente están ocupadas en calidad de "funcionaria" a tiempo completo. Ambas personas tienen formación y experiencia específica en igualdad de oportunidades y/o género.

El Servicio de Igualdad comparte con Cooperación e Inmigración, una Dirección, una jefatura de servicio y personal administrativo (2 personas).

— DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

En 2008, la unidad responsable del impulso de las políticas de igualdad de mujeres y hombres es, la Dirección General de Igualdad y Derechos Ciudadanos, dependiente del Gabinete del Diputado General. Dentro de esta Dirección, se encuentra el área de Políticas de Género que se crea en febrero de 2000 (Decreto Foral 20/2000 de 22 de febrero por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Departamento de Presidencia).

El área de Políticas de Género cuenta con una secretaría técnica de nivel A, 2 plazas de técnica/o de igualdad de nivel B y 2 personas en administración (nivel C).

Todas las personas que trabajan en el área han recibido formación en igualdad de género, una vez que han ocupado su puesto de trabajo.

— DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

En 2007 (a partir de las elecciones a diputaciones y ayuntamientos en la CAE) se ha creado dentro del Departamento de Deportes y Acción Exterior, la Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad. Por tanto, esta Dirección tiene competencias en las tres áreas de intervención.

La Dirección de Igualdad cuenta con 1 jefatura de nivel A y una técnica de igualdad de nivel B. La jefatura cuenta con una amplia formación y experiencia en igualdad de oportunidades y género, y la técnica se ha formado y adquirido experiencia durante los tres años que lleva ocupando esta plaza.

Presupuesto destinado a la estructura de las unidades forales de igualdad

En 2005, sólo la Diputación Foral de Bizkaia contaba con una unidad de igualdad, y por tanto con un presupuesto destinado a su estructura. En cuanto al presupuesto disponible para gastos del personal, no aportaron información, y lo mismo ha sucedido con los datos correspondientes a los años 2008 y 2010. Por tanto, el cuadro siguiente sólo recoge el presupuesto que las Diputaciones Forales de Álava y Gipuzkoa destinaron en 2008 y 2010 para gastos del personal de las unidades de igualdad.

UNIDADES DE IGUALDAD	PRESUPUESTO PARA PERSONAL (2008)	PRESUPUESTO PARA PERSONAL (2010)
Diputación Foral de Álava	214.175,82 euros	201.652 euros
Diputación Foral de Gipuzkoa	55.900,00 euros	169.000 euros

En el cuadro se observa un ligero incremento de 2008 a 2010 en el presupuesto destinado por la Diputación Foral de Gipuzkoa a gastos de personal, a la vez que un ligero descenso en la Diputación Foral de Álava.

SITUACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

Sobre la creación de unidades administrativas de igualdad en la Administración General, el artículo 11 de la Sección 2ª del Capítulo II establece que:

“La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esa ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una posición orgánica y una relación función adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines”

Por su parte, la Disposición Adicional Tercera, referida a la adecuación de estructuras del Gobierno Vasco, establece que en el plazo de un año los órganos competentes del Gobierno Vasco:

1.-“... iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar los decretos de estructura orgánica de sus departamentos, a fin de que exista en cada uno de ellos, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso y coordinación de la ejecución por parte del mismo de las medidas previstas en la Ley y en el Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno”.

2.- “...iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de manera que se garantice la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimiento en dicha materia para el acceso a las mismas”.

En mayo de 2010, todos los departamentos del Gobierno Vasco, así como la UPV/EHU cuentan con una unidad de igualdad. Tal y como puede observarse en la tabla, la mayor parte de estas unidades (n=8; 66,7%) se crearon en 2009.

AÑO DE CREACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2006	1	8,3
2007	1	8,3
2008	2	16,7
2009	8	66,7
TOTAL	12	100,0

El párrafo 3 de la Disposición Adicional Tercera referido a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer establece que en el plazo de un año los órganos competentes del Gobierno Vasco:

3.- "...iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de modo que pueda realizar las funciones atribuidas en esta ley, así como para adecuarlo a las necesidades derivadas de la aplicación de la misma".

A través del Decreto 160/2007, de 25 de septiembre se modifica la Relación de Puestos de Trabajo de Emakunde, además de aumentar su plantilla en nueve plazas.

En relación a Emakunde, la Disposición Adicional Undécima señala la aprobación de un nuevo decreto de estructura de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer al objeto de evitar la dispersión en diferentes textos de las normas relativas a su estructura orgánica y funcional, que sustituya al Decreto 301/1988, de 13 de septiembre.

En octubre de 2006, se aprueba el Decreto 214/2006, de 31 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

En relación al párrafo 4 de la Disposición Adicional Tercera:

4.- "Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, incorporando requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en coeducación".

La información proporcionada desde el Departamento de Educación, Universidades e Investigación muestra que a través del Decreto 40/2009, de 17 de febrero (BOPV nº 40, de 26 de febrero de 2009) se crea la figura de responsable de escuela inclusiva (diversidad y género) en el seno del Berritzegune Nagusia (dependiente de la Dirección de Innovación Educativa del Departamento de Educación, Universidades e Investigación). Esta persona tiene entre sus funciones desarrollar actuaciones en materia de coeducación y prevención de violencia de género, actividades a las que se estima dedicará un tercio de su jornada.

Otros datos aportados desde ese mismo Departamento del Gobierno informan que durante el curso 2006-2007 y 2007-2008 se liberó a una persona con una licencia de estudios y estuvo en el Berritzegune Nagusia junto con la actual responsable de escuela inclusiva

impulsando diversas actuaciones relacionadas con coeducación, prevención de la violencia de género y respeto a la diversidad sexual.

Presupuesto destinado a la estructura de las unidades de igualdad de la Administración General

Los departamentos del Gobierno Vasco (8) han informado de un presupuesto de 631.174,86 euros destinado a cubrir los costes del personal de sus unidades de igualdad.

ÓRGANOS DE COORDINACIÓN 3.1.2

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

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

El artículo 12 de la Ley se refiere a la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Concretamente el apartado 1 dice *“Se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración Autonómica, la Foral y la Local. Dicha comisión estará presidida por la directora de Emakunde.”*

Se tratará de un órgano adscrito a Emakunde-Instituto de la Mujer (apartado 2), y su composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres serán los que se determinen reglamentariamente, y en ella deberán estar representados a partes iguales Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos.

En enero de 2007, se aprueba el Decreto 5/2007, de 16 de enero, de regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El 14 de enero de 2010 se constituyó la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la IX Legislatura (la última reunión correspondiente a la legislatura anterior se realizó el 23 de julio de 2008 (9)). Una novedad en la composición de esta comi-

(8) Hay dos departamentos que no han aportado esta información.

(9) El Decreto regulador establece que el Pleno de la Comisión celebre, al menos, una sesión ordinaria, al año.

sión, es la incorporación de la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior del Gobierno Vasco.

Además de esta estructura de coordinación interinstitucional, en la Administración Local, existe una estructura donde participan 49 municipios de la Comunidad Autónoma, Berdinsarea, Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia, creada en febrero de 2005 a partir de un convenio entre Eudel y Emakunde (10).

También existen otro tipo de estructuras de coordinación territorial como pueden ser Parekatuz, impulsada por la Diputación Foral de Bizkaia; las Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia y Gipuzkoa (funcionan a modo de red entre distintos municipios que han puesto en marcha este tipo de "programa"); o las Comisiones o Foros Comarcales de Igualdad (por ejemplo en Urola Garaia o en DebaBarrena).

COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL

En relación a este órgano de coordinación, el artículo 13.1 señala que *"...es un órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer"*.

Tal y como se recoge en el informe correspondiente a la evaluación inicial de la Ley para la Igualdad, esta estructura se crea en abril de 1993 (Decreto 97/1993 de 6 de abril), para la coordinación de la ejecución del Primer Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Asimismo, mediante el Acuerdo de Gobierno del 29 de Diciembre de 1995, por el que se aprobó el II PAPME, se ratifican las funciones de dicho órgano y se establece una metodología precisa y minuciosa para ello.

Un elemento que introduce la Ley en su artículo 13.2 se refiere a que las funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento de esta Comisión Interdepartamental deberán ser determinadas reglamentariamente.

En diciembre de 2006, se aprueba el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El 26 de enero de 2010 se constituyó la Comisión Interdepartamental de la IX Legislatura (la última reunión correspondiente a la legislatura anterior se realizó el 6 de febrero de 2009 (11)).

En cuanto a las administraciones forales y locales, los cuestionarios remitidos por los organismos que han participado en esta evaluación arrojan los siguientes resultados.

(10) www.eudel.net

(11) El Decreto regulador establece que el Pleno de la Comisión celebre, al menos, dos sesiones ordinarias al año.

Administración Foral

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

Administración Local

Los datos recogidos en 2005 mostraron que de los 39 ayuntamientos que entonces disponían de un plan de igualdad y de una unidad de igualdad, sólo 6 contaban con una estructura interdepartamental (coordinación entre distintas áreas o servicios), lo que suponía un 15,38%; en 2010, de los 50 ayuntamientos y 5 mancomunidades participantes en la presente evaluación, un 27,27% (n=15) disponen de esta estructura.

Los resultados derivados del estudio sobre capital social, apuntan a que tanto las diputaciones forales y los ayuntamientos de capital, han experimentado durante esta legislatura un importante avance en la creación de estructuras de coordinación, tanto políticas como técnicas; salvo en el caso de Bilbao y Vitoria, en el resto de instituciones estas comisiones políticas han sido creadas durante la presente legislatura. En general son estructuras que las unidades de igualdad consideran básicas para dotar de impulso político a la igualdad, en tanto que espacios desde donde sensibilizar y fomentar el compromiso político.

Con respecto a los grupos técnicos interdepartamentales (en algunas administraciones se denominan comisiones interdepartamentales o interáreas), son estructuras que en su mayoría tienen mayor trayectoria (en esta legislatura han sido creadas las de la Diputación Foral de Gipuzkoa y la del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, si bien las personas que componen esta comisión ya habían participado previamente en experiencias de transversalización). Están compuestos por jefes y jefas de servicio o equivalente, especialmente en diputaciones forales, y/o por personal técnico, con representación de todos los departamentos o áreas –salvo algunas excepciones-. El caso más particular es el del Ayuntamiento de Vitoria, que dispone de cuatro comisiones, una por eje, con funcionamientos separados y composición específica. En general se considera que estas estructuras están experimentando un importante avance en cuanto a la implicación, sensibilización, grado de conocimiento y formación en igualdad de las personas que las componen. Constituyen en cualquier caso, el núcleo fuerte del capital social que se está generando en materia de igualdad, y en ese sentido se valora como positivo que la gran mayoría de los departamentos o áreas de diputaciones forales y ayuntamientos de capital estén representados, y que en general la disposición a participar sea buena.

Por su parte, en las diputaciones forales, se han creado, mediante decreto u orden foral, unidades de igualdad intradepartamentales, compuestas por personas representantes de los distintos servicios que componen cada departamento. Estas unidades están comenzando su andadura. En la mayor parte de las diputaciones no todos los departamentos han terminado de constituir sus unidades y las personas que las lideran o coordinan –normalmente los y las componentes de los grupos técnicos intradepartamentales-, afirman que aún debe ampliarse su composición y consolidar el funcionamiento, pero constituyen sin duda una herramienta clave para transversalizar la igualdad y generar capital social. En ese sentido se afirma que se comienzan a observar menores resistencias a la implantación de acciones y mayor disponibilidad a cooperar en el trabajo a la igualdad, si bien esta mejora es aún muy incipiente.

En el resto de ayuntamientos, los ayuntamientos grandes y con trayectoria suelen disponer de una comisión política o de una comisión técnica, siendo menos frecuente disponer de ambas comisiones.

La creación de comisiones técnicas en ayuntamientos de mediano y pequeño tamaño, es compleja por la escasez de personal, que complica realizar convocatorias en horario laboral porque hay que atender a la ciudadanía y porque es frecuente que el personal técnico esté contratado a tiempo parcial, con horarios y días desiguales, lo que dificulta encontrar fechas y horas comunes. En cuanto a las comisiones políticas, en muchos casos las concejalías están ocupadas por personas que compaginan sus funciones políticas con un trabajo fuera del consistorio, lo que también dificulta la creación o mantenimiento de comisiones.

En los ayuntamientos grandes, la resistencia a la gestión transversal y la consideración de que las unidades de igualdad deben ser las responsables y artífices de todas las medidas, también dificulta la creación de comisiones tanto técnicas como políticas. La generación de capital social se limita en estos casos a los departamentos y en concreto a las personas más permeables a trabajar en igualdad, a partir de estrategias de relación bilateral. La clave en estos casos para vencer resistencias, reside en la constancia de las agentes de igualdad y en el apoyo político, de la concejalía responsable o –lo que suele resultar más fructífero- de la alcaldía.

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

3.2

Con la finalidad de integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas, el Título II de la Ley regula un conjunto de medidas sobre:

- Planificación (planes para la igualdad de mujeres y hombres)
- Estadísticas y estudios
- Capacitación del personal
- Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa

PLANIFICACIÓN

3.2.1

En el artículo 15 de la Ley, los párrafos 1, 2 y 3, están relacionados con la elaboración y aprobación de planes o programas para la igualdad en los tres niveles de la Administración Vasca.

ADMINISTRACIÓN GENERAL

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

En Diciembre de 2006, se aprueba el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de septiembre de 2006); el 29 de Junio de 2010 se aprobó en Consejo de Gobierno el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

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

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

ADMINISTRACIÓN FORAL Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

3.- *“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”.*

La información que se presenta ha sido recogida a través de un cuestionario realizado tanto a las tres diputaciones forales como a los ayuntamientos de la CAE que en septiembre 2010 disponían de un plan de igualdad aprobado.

En el caso de la Administración Foral, las tres cuentan con un Plan para la Igualdad: Álava ha aprobado en 2010 el tercer Plan para la Igualdad; Bizkaia aprobó su tercer Plan en octubre de 2009; y Gipuzkoa aprobó su segundo Plan en diciembre de 2008.

En el ámbito de la violencia contra las mujeres, la Diputación Foral de Bizkaia, 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. En esa fecha elaboró un Plan de Trabajo 2004-2008, que incluye el seguimiento y la evaluación de su funcionamiento.

La evolución que durante estos cinco años de vigencia de la Ley para la Igualdad ha tenido el presupuesto disponible por parte de las unidades de igualdad de mujeres y hombres de las tres diputaciones forales es el siguiente:

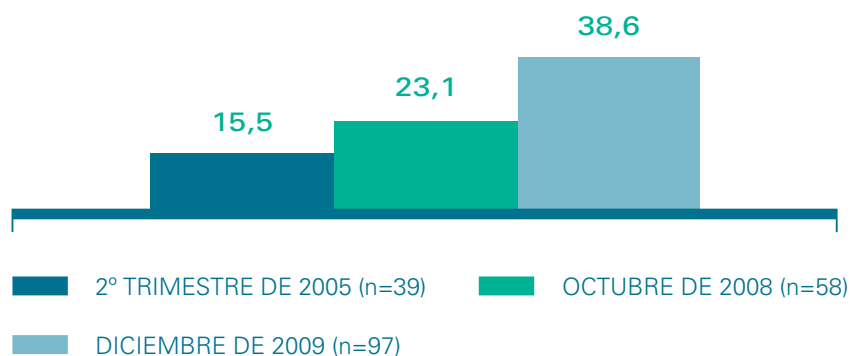
DIPUTACIÓN FORAL	PRESUPUESTO PARA ACTIVIDADES (2005)	PRESUPUESTO PARA ACTIVIDADES (2008)	PRESUPUESTO PARA ACTIVIDADES (2010)
ÁLAVA	0 euros	722.646,24 euros	584.500 euros
BIZKAIA	1.412.000 euros	1.600.000,00 euros	1.412.000 euros
GIPUZKOA	0 euros	640.000,00 euros	533.000 euros
TOTAL	1.412.000 euros	2.962.646,24 euros	2.529.500 euros

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

De 2008 a 2010, con motivo de la actual crisis económica y las consiguientes medidas acometidas dentro de las administraciones públicas, las unidades de las tres diputaciones han experimentado una reducción de este presupuesto.

Por lo que respecta a la Administración Local, los datos recabados y contrastados permiten afirmar que durante estos primeros cinco años de vigencia de la Ley para la Igualdad se ha producido un incremento considerable de entidades locales (ayuntamientos y mancomunidades) que disponen de un plan para la igualdad aprobado.

GRÁFICO 3.4. Evolución del porcentaje de entidades locales con un plan para la igualdad aprobado (2005-2009)



En cuanto al porcentaje de la ciudadanía vasca que en diciembre de 2009 disponía en su municipio de un plan para la igualdad, los datos muestran que este se sitúa en el 87,8%. Es Bizkaia el que aglutina un mayor porcentaje de población, 93,06%, y Gipuzkoa la que menos, un 79,6%.

Para finalizar, señalar que en los tres territorios estos porcentajes han incrementado durante esta primera etapa de vigencia de la Ley, siendo en Álava donde el incremento ha sido menor (un 4,6%, aproximadamente) y en Gipuzkoa donde ha sido mayor (19,9%). Bizkaia ha experimentado un incremento del 11,9%.

Es importante señalar que siguiendo con las competencias que la Ley establece en materia de igualdad, Emakunde (art. 5.K) y las tres diputaciones forales (art. 6.h), durante estos cinco primeros años de vigencia de la Ley para la Igualdad, tanto Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer como las tres diputaciones han destinado sendas partidas (vía subvenciones) a promover la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en la Administración Local.

En cuanto al presupuesto asignado para la realización de actividades (implementación de sus respectivos planes locales de igualdad), el cuadro siguiente presenta los datos de 2008 y 2010; no se presenta información sobre 2005 porque la recogida de información no se realizó diferenciando presupuesto para estructura y para actuaciones.

PRESUPUESTO ESPECÍFICO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES	2008	2010
0 euros		
Hasta 50.000 euros	11 (33,3%)	26 (47,3%)
Entre 50.000 euros y 100.000 euros	10 (30,3%)	14 (25,4%)
Entre 100.000 euros y 200.000 euros	5 (15,2%)	7 (12,7%)
Entre 200.000 euros y 300.000 euros	3 (9,1%)	1 (1,8%)
Más de 300.000 euros	2 (6,1%)	2 (3,6%)
No hay información	2 (6,1%)	5 (9,1%)
	33	55

Los datos muestran que tanto en 2008 como en 2010, la mayor parte de los municipios (63,6% y 72,7%, respectivamente) disponen como máximo de un presupuesto de 100.000 euros para la ejecutar las actividades recogidas en sus correspondientes planes para la igualdad de mujeres y hombres.

ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

3.2.2

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, condicio-

nes, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Para conocer la situación de las estadísticas y estudios en relación a las seis medidas mencionadas se han realizado dos tipos de actuaciones:

1. Solicitar información al respecto al EUSTAT-Instituto Vasco de Estadística.
2. Revisión de las bases de datos correspondientes a las evaluaciones de 2005, 2007 y 2009 del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, con el fin de aportar datos sobre estudios, investigaciones, llevadas a cabo por otros organismos públicos de las tres administraciones públicas, donde los datos se han desagregado por sexo.

— INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR EL EUSTAT

Situación a finales de 2005

De forma habitual incluye 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 el resto de explotaciones para esta variable se sirvieron bajo petición.

Para posibilitar un mejor conocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres, EUSTAT señala que se han definido:

- Indicadores estructurales.
- Indicadores de calidad en el empleo.
- Estadística de renta personal y familiar.

En relación al diseño e introducción de indicadores y mecanismos que permitan conocer la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple, mencionan que en una parte importante de las encuestas de carácter demográfico que realizan introducen, habitualmente, la procedencia y la edad. En el

2004, introdujeron 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 introdujeron esta variable en el Censo de Población y Vivienda de 2001.

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.

En 2004, su colaboración con el Departamento de Agricultura en un estudio referido a la Mujer Rural, cuya finalidad era el estudio de las necesidades, demandas y carencias sociales de las mujeres en el ámbito rural vasco, supuso la materialización y puesta en marcha de una operación nueva desde la perspectiva de género en el Plan Vasco de Estadística.

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; destacaron 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.

También señalaron que atienden peticiones “a medida” donde se incluye la variable sexo; en 2004, un total de 33 peticiones (un 9,8% del total).

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.

Situación a finales de 2008

Destacan la creación de un nuevo apartado en la web, dedicado a la igualdad de mujeres y hombres (12), en colaboración con Emakunde. Se trata de unas 200 tablas, muchas de ellas de nueva creación, agrupadas en diez áreas temáticas:

- Población e indicadores demográficos.
- Trabajo (reproductivo y productivo).
- Ingresos.
- Salud.
- Educación y Euskara.
- Cultura, Juventud y Deportes.
- Inclusión Social.
- Hábitos Sociales.
- Justicia y violencia contra las mujeres.
- Elecciones.

(12) <http://www.eustat.es/estad/arbola.asp?idioma=c&tipo=10>.

Situación a finales de 2010

La actuación más reseñable es el diseño y la aplicación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se trata de una encuesta cuyos datos se han recogido en el último cuatrimestre del año 2010. Su universo poblacional es la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares; su universo geográfico es toda la Comunidad Autónoma de Euskadi (base del muestreo, 5.088 viviendas). El informe se espera para la segunda mitad de 2011.

— REVISIÓN DE LAS BASES DE DATOS CORRESPONDIENTES A LAS EVALUACIONES DE 2006, 2007, 2008 Y 2009 DEL IV PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: INCLUSIÓN DE LA VARIABLE SEXO EN ESTADÍSTICAS, ENCUESTAS Y RECOGIDAS DE DATOS

La revisión realizada de los datos aportados por los organismos públicos de las tres administraciones, muestra que entre 2006 y 2009 se han realizado 522 estudios en los que la inclusión de la variable sexo ha contribuido a incrementar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en el ámbito de la cultura, el deporte, la salud, el empleo, el trabajo reproductivo, el uso del transporte, la violencia, la exclusión social, etc.

A continuación, se mencionan algunas actuaciones donde se ha incluido la variable sexo y pueden considerarse especialmente relevantes, por la continuidad con que se han realizado o por afectar a bases de datos o estadísticas de referencia obligada en la realización de algunos estudios sociológicos:

- Censo Agrario.
- Observatorio de Inmigración.
- Por parte de IHOBE en el EcoBarómetro Social y en los EcoBarómetros municipales.
- Estudios e informes realizados por el Gabinete de Prospecciones Sociológicas.
- Ampliación del número de tablas donde se incluye la variable sexo que el EUSTAT publica en las operaciones: población en relación con la actividad; encuesta de la sociedad de la información; familia; encuesta de condiciones de vida; salud; educación y euskera; inclusión social; justicia y violencia contra las mujeres; y elecciones.
- Se ha asegurado la disponibilidad de datos desagregados por sexo en las operaciones propias y ajenas utilizadas por el Observatorio de Egailan.
- EcoBarómetro Educativo 2008.
- Observatorio Vasco de Jóvenes.
- Observatorio Vasco de Drogodependencias.
- Observatorio Socioeconómico de Bilbao (también incluye diversidad funcional).
- Observatorio del Comercio (Ikusmer).
- Observatorio de Cultura.
- Observatorio Social de Álava.

- Estadísticas y recogidas de datos que se llevan a cabo en la Academia de Policía.
- Impresos tributarios editados por la Hacienda Foral de Bizkaia.
- Impresos del impuesto de las personas físicas.
- Impresos de solicitudes de Etxebide.
- En todos los módulos de gestión de personas físicas y en la tabla de profesiones.
- En los formularios de quejas y reclamaciones que se realizan desde el Servicio de Atención al Cliente en Euskotrenbideak.
- Cambios en el soporte informático de recogida de información del programa Ikertu.
- Modificación de los impresos de solicitud así como la aplicación informática de Gestión de la Orden de ayudas a la Accesibilidad.
- Modificación de los impresos de solicitud así como la aplicación informática de Gestión de la Orden de ayudas a la Promoción de la Calidad Turística.
- Establecer pautas para que las asociaciones puedan recoger los datos desagregados por sexo en las memorias de las actividades (se ha desarrollado en un ayuntamiento).
- Investigación “Hábitos y Prácticas culturales”.
- Encuesta de necesidades y demanda de vivienda (2008).
- Encuesta de Salud (estado de salud, factores de riesgo, utilización de servicios sanitarios y satisfacción con los mismos).
- Estudios de movilidad.
- Estudios sobre “calidad percibida en el transporte”.
- Estudios sobre la demanda de transporte.
- Informe de coyuntura económica.
- Diferentes documentos, estudios elaborados desde la Dirección de Empleo y Formación y Egailan (incluidos los de satisfacción con los programas y servicios de Lanbide).
- Estudios sobre formación e innovación.
- Programas gestionados por el Servicio de Formación.
- Iniciar y mejorar la recogida sistemática de datos esenciales por sexo, teniendo en cuenta los distintos sectores de actividad y las categorías profesionales.
- Estudio sobre el nivel de titulación y de los puestos ocupados por el personal de la Administración General de la CAE y de sus organismos autónomos.
- Estudios sobre profesorado de infantil, primaria y secundaria.
- Estudio sobre Inmigración y Género en Euskadi (conocimiento de las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes en Euskadi).
- Personas usuarias de los Servicios Sociales (incluye diversidad funcional).

Con el objetivo final de 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, el artículo 17 de la Ley recoge tres tipos de medidas:

- Elaboración y ejecución de planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal al servicio de la Administración.
- 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.

ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN

En 2008 se creó una Comisión de Seguimiento conformada por personal técnico de Función Pública, IVAP y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujeres, con el objetivo de elaborar un plan de formación en igualdad dirigido al personal de la Administración General y los organismos autónomos de la CAE. Para la dinamización del desarrollo del proceso de elaboración de este Plan se ha contado con el apoyo de una consultora externa.

El proceso de trabajo ha estado estructurado en 4 Fases:

Fase I: Identificación y análisis de los factores de éxito de la formación en el Gobierno Vasco.

Fase II: Identificación y análisis de los factores de éxito de la formación en igualdad.

Fase III: Diagnóstico de necesidades formativas y avance del Plan de Formación.

Fase IV: Diseño del Plan de Formación en Igualdad para el Gobierno Vasco.

La implantación del Plan de Formación se ha desarrollado en 5 Fases:

1. Planificación (febrero de 2008)
2. Aprobación del Plan de Formación (12 de marzo de 2008)
3. Programación (marzo-julio)
4. Difusión del Plan de Formación (a partir de septiembre de 2008)
5. Impartición de cursos (a partir de octubre de 2008).

El número total de horas de formación programadas desde octubre de 2008 hasta diciembre de 2009 es de 988, estructuradas entre los siguientes módulos formativos:

- La igualdad desde el ámbito político (48 horas).
- La igualdad desde el personal responsable de servicio y área y personal técnico de las direcciones de servicios (40 horas).

- La igualdad desde el personal técnico responsable de las políticas de igualdad (680 horas).
- Módulos abiertos al personal de la Administración General (220 horas).

En 2010 desde el IVAP se han ofrecido 120 horas de formación, aproximadamente, relacionada con la igualdad de mujeres y hombres. Concretamente se ha tratado de 7 cursos presenciales en Vitoria-Gasteiz, salvo uno todos en castellano, que han abordado los siguientes temas:

- La igualdad en el ámbito político.
- Diagnóstico y análisis de la realidad desde la perspectiva de género.
- Gestión de los planes departamentales de igualdad.
- Evaluación previa de impacto de género.
- Genero eta hizkuntzaren erabilera egokia.
- Programa Formativo para gestionar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.
- Igualdad en el marco de la dirección y gestión de recursos.

Actuaciones de formación dirigidas a la Administración que han sido recogidas a través de las evaluaciones anuales del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2006-2009)

Si bien, hasta marzo de 2008 la Administración General, no contó con un Plan de Formación en el sentido señalado en la Ley para la Igualdad, desde las distintas administraciones (Local, Foral y General) se han llevado a cabo actuaciones específicas de formación dirigidas al personal técnico.

Los datos recopilados a través de las evaluaciones anuales realizadas en relación a la ejecución del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2006-2007-2008-2009), muestran que anualmente una media de 2.508 personas que trabajan en la Administración Pública han recibido algún tipo de formación vinculada a la igualdad de mujeres y hombres. El siguiente cuadro recoge una aproximación a la distribución de esta formación entre el personal que trabaja en distintos ámbitos.

Participación del personal de la Administración Pública Vasca en los cursos sobre igualdad y género ofertados entre 2006 y 2009: media de participación anual por ámbitos de trabajo y sexo

ÁMBITO DONDE TRABAJA EL PERSONAL	MEDIA DE PARTICIPACIÓN ANUAL	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE HOMBRES
Personal político (tres niveles de la Administración Vasca)	360	70,4%	29,6%
Personal técnico (tres niveles de la Administración Vasca)	650	70,2%	29,8%
Cultura	67	92,6%	7,4%
Educación	85	56,0%	44,0%
Empleo y Formación	465	61,1%	38,9%
Servicios Sociales	159	90,4%	9,6%
Salud	488	81,3%	18,7%
Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente	234	70,2%	29,8%

El estudio sobre capital social concluye que las diputaciones forales, a lo largo de la última legislatura, han desarrollado dinámicas de formación más intensivas y estructuradas. En Álava se han desarrollado procesos que abarcaban a todas las estructuras de coordinación, en Gipuzkoa la formación se ha utilizado estratégicamente como elemento clave para apuntalar el trabajo del grupo técnico interdepartamental, y en Bizkaia la formación se ha centrado en el grupo técnico interdepartamental pero ampliando las experiencias de éxito a las unidades intradepartamentales y/o al resto de la diputación foral.

En los ayuntamientos de capital y en ayuntamientos grandes, también se han desarrollado procesos formativos, si bien con un carácter menos intensivo. También se ha podido detectar que la capacidad para desarrollar procesos formativos es uno de los factores que más diferencian a los ayuntamientos con trayectoria en igualdad y sin este tipo de trayectoria. Se ha observado que en los primeros, la formación se articula como un elemento clave para sensibilizar e informar, es decir para generar capital social, pero también para avanzar en el grado de conocimiento y en especificidad de la formación, es decir para profundizar y mejorar las competencias del capital social generado; mientras que en los ayuntamientos sin trayectoria, normalmente de tamaño pequeño, se suelen observar dificultades para articular procesos formativos, tanto por la falta de recursos económicos como por las resistencias del personal para asistir a este tipo de formación.

En ese sentido, una de las demandas que realizan las agentes de igualdad locales es que se consiga la homologación de la formación en igualdad en instituciones a más alto nivel como Gobierno Vasco e IVAP, al objeto de conseguir que la formación en igualdad pueda adquirir ese valor objetivo que no tiene en la actualidad. También se ha sugerido durante los grupos que se condicione la obtención de las subvenciones de los planes a la asistencia de un determinado número de personas de la Administración a cursos de igualdad. Ambas propuestas dejan traslucir una necesidad de elementos de obligatoriedad que ayuden a vencer resistencias cuando el apoyo político falla o no es lo suficientemente eficaz.

PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

A través de la revisión de boletines oficiales (segundo trimestre de 2010), se ha recabado información sobre organismos públicos de los tres niveles de la Administración Pública Vasca (ver anexo). Para sistematizar dicha revisión se elaboró una ficha-registro que incluía los siguientes aspectos:

- Nivel de la Administración donde se sitúa la institución.
- Nombre de la institución.
- Área de intervención.
- Sistema de selección empleado.
- Puesto de trabajo atendiendo al Grupo, Escala, Nivel o Categoría laboral que se oferta para su acceso dentro de la Administración Pública.
- Análisis de los temarios de selección de acceso al empleo público que han incluido contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres, y su aplicación a la actividad administrativa.

- 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.

Durante el segundo trimestre de 2010, en la CAE se realizaron 64 procesos selectivos de acceso al empleo público, habiéndose incluido todos ellos en el presente análisis. El cuadro siguiente aporta algunos datos descriptivos de la muestra de procesos selectivos revisados.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO REVISADOS (N=84)

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 7 (10,9%) Foral: 11 (17,2%) Local: 46 (71,9%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 7 (10,9%) Álava: 4 (6,3%) Bizkaia: 36 (56,3%) Gipuzkoa: 17 (26,6%)
SISTEMA DE SELECCIÓN UTILIZADO	Oposición: 10 (15,6%) Concurso-oposición: 47 (73,4%) Concurso: 6 (9,4%) Libre designación: 1 (1,6%)
RELACIÓN CONTRACTUAL DEL PUESTO DE TRABAJO	Funcionariado de carrera: 44 (68,8%) Funcionariado interino: 4 (6,3%) Contrato laboral fijo: 3 (4,7%) Contrato laboral eventual: 7(10,9%) No especificado: 6 (9,4%)
NIVEL DEL PUESTO DE TRABAJO	A: 11 (17,2%) B: 12 (18,8%) C: 15 (23,4%) D: 8 (12,5%) E: 4 (6,3%) No especificado: 14 (21,9%)

En relación a las dos medidas recogidas en el artículo 17.4 sobre inclusión de criterios de igualdad en los temarios, comparativamente a los años 2005 y 2008 los resultados encontrados han sido los siguientes:

ASPECTOS EVALUADOS	2005	2008	2010
Incluye contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de los procesos de selección de acceso al empleo público	15 (17,6%)	51 (60,7%)	26 (40,6%)

Se constata un descenso de 20 puntos en el porcentaje de procesos selectivos que incluyen en sus temarios contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres. El tipo de contenidos exigido en los temarios se referían a tres materias:

- Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE (n=20).
- Planes de igualdad de mujeres y hombres (n=6).
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (n=3).
- Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género (n=1).
- De la política social al mainstreaming (n=3).
- Violencia de género (n=2).
- Temario específico completo con 48 temas (n=1).
- Temario específico sobre Mujer y Familia con 4 temas (n=1).
- Sistema sexo-género y su incidencia en la organización social (n=1).
- La inclusión de la perspectiva de género en las políticas de igualdad (n=9).

De estos 26 procesos selectivos, en 20 (76,9%) el sistema de selección empleado fue el concurso-oposición y en 6 (23,1%) la oposición. En la mayoría (n=25, 96,1%) el puesto de trabajo ofertado tiene la categoría de funcionaria y funcionario, de carrera (n=24; 92,3%) e interina/o (n=1, 3,8%).

Los niveles de estos 26 puestos de trabajo son: 4 del Grupo A; 9 del B; 5 del C; 4 del D; y 1 del E. En 3 procesos selectivos no se especifica el nivel del puesto de trabajo.

La mayoría de estos procesos selectivos, cuyos temarios incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, han sido promovidos por la Administración Foral y Local (46,2% y 42,3%, respectivamente); principalmente en el territorio de Bizkaia (n=17; 65,4%).

En cuanto al territorio histórico, 35 (68,6%) han sido impulsados por instituciones públicas del Territorio de Bizkaia, 14 (27,5%) por instituciones del Territorio de Gipuzkoa, y 1 (2%) del Territorio de Álava.

Para finalizar, hay que señalar que en relación a los apartados 3 y 4 del artículo 17 de la Ley para la Igualdad, en 2008 la Dirección de Función Pública, el IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer elaboraron conjuntamente un Modelo orientativo de Bases para la contratación de personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres en ayuntamientos y entidades supramunicipales de carácter territorial.

El modelo plantea la titulación y los requisitos a exigir; las funciones a desempeñar; así como criterios a seguir en la valoración de méritos. En el marco de esta misma actuación, se han revisado los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público y se ha elaborado una propuesta que incluye 20 bloques temáticos con un total de 80 temas (para más información puede consultarse en www.emakunde.es).

MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

3.2.4

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

Para ello, en los artículos 18, 19 y 20 se recogen las 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.

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

La información proporcionada desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, muestra que el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 14 de febrero de 2007, aprobó las "Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres" (ver www.emakunde.es). Desde su publicación hasta el 31 de diciembre de 2010,

Emakunde ha recibido e informado 328 informes de impacto en función del género referidos a proyectos de norma y actos administrativos de distinto rango:

AÑO	LEYES	DECRETOS	ÓRDENES	RESOLUCIONES	TOTAL
2007	6	25	23	1	44 (17,39%)
2008	19	46	51	2	118 (46,6%)
2009	3	49	35	4	91 (35,96%)
2010	9	36	29	1	75 (22,86%)
TOTAL	37	156	138	8	328

A partir del año 2009 se ha producido un descenso del número de informes de evaluación de impacto en función del género remitidos a Emakunde, probablemente debido a una menor producción normativa.

Un dato sobre el que no se tiene conocimiento y que sin embargo sería fundamental recabar es qué porcentaje del total de normas y actos administrativos elaborados desde la Administración General han tenido su consiguiente evaluación previa de impacto. Lo que sí se sabe es que en Emakunde no hay constancia de haber aplicado la excepción prevista en el artículo 20.8 de la Ley "sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, puede justificarse el no cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos 2, 4 y 5".

Desde Emakunde valoran positivamente el esfuerzo que en relación a este tema están realizando los departamentos del Gobierno, al tratarse de una medida innovadora que exige un cierto grado de especialización. Asimismo resaltan dos hechos que pueden contribuir a mejorar la aplicación de esta medida:

- Las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad dentro de los departamentos del Gobierno Vasco, dado que una de sus funciones es asesorar sobre este tema.
- La formación específica en la materia: dentro del Plan de Formación en Igualdad 2008-2018 de la Administración General y de sus organismos autónomos, en 2009 se ha impartido un curso de 20 horas en el que han participado 22 personas.

En cuanto a las administraciones forales y locales las entrevistas realizadas para el estudio "Capital Social generado por las Políticas de Igualdad en la Administración Foral y Local Vasca", mostraron la siguiente situación en relación a la evaluación previa de impacto en función del género:

La evaluación previa de impacto de género ha sido valorada, por parte de las agentes de igualdad y de las personas que componen los GTI de diputaciones y ayuntamientos, como una herramienta con gran potencial para conseguir transversalizar las políticas de igualdad, al requerir de un proceso de búsqueda de información sobre la situación diferencial de mujeres y hombres y de análisis de los efectos e impactos diferenciales de la aplicación de normas y leyes en mujeres y hombres. Las experiencias piloto que se han desarrollado en diputaciones y ayuntamientos demuestran que es todo un proceso de aprendizaje del estado de la situación, de los problemas sociales que genera, y de los modos en que actuaciones aparentemente inocuas pueden acentuar o perpetuar las desigualdades existentes.

Hasta la fecha, las instituciones que han trabajado esta cuestión con mayor profundidad han sido la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Ayuntamiento de Bilbao. La Diputación Foral de Gipuzkoa ha elaborado una guía para la elaboración de informes, basada en la desarrollada por Emakunde pero simplificada y adaptada a la realidad foral; esta actuación se ha completado con un proceso formativo dirigido a las personas que componen el GTI de los grupos intradepartamentales, así como con asesoramiento para los departamentos que decidan trabajar la cuestión. Por su parte el Ayuntamiento de Bilbao ha realizado una exhaustiva guía de indicadores para realizar la evaluación previa de impacto de género.

En la Diputación Foral de Álava se ha comenzado un proceso de reflexión, trabajando con Emakunde para analizar el mejor modo de abordar este trabajo, y se prevé realizar una prueba piloto con una o varias normativas forales.

Todas estas administraciones coinciden en que el gran reto es definir y consensuar:

- Quién debe realizar este tipo de evaluaciones en cada organización.
- Qué características o requisitos mínimos debe cumplir.
- Cómo conseguir personal con formación y capacitación suficiente para realizar estas evaluaciones.
- Qué normas o actos administrativos deben desarrollar preceptivamente una evaluación previa de impacto de género.
- Quién debe realizar los informes del grado de adecuación de las evaluaciones previas de impacto de género y cómo dotar de recursos suficientes para hacerlo.

Por su parte la Diputación Foral de Bizkaia y los ayuntamientos de las capitales no han comenzado a trabajar en estas claves porque consideran que los recursos de que disponen actualmente no les permiten abordar la cuestión.

En el resto de ayuntamientos la evaluación previa de impacto de género es un articulado de la Ley que la mayoría de las agentes de igualdad no se plantean abordar, salvo escasas excepciones a la espera de alguna práctica que les oriente sobre cómo abordar la cuestión más allá de la teoría. En algunos casos puntuales, ni siquiera se conoce el contenido del artículo ni se es consciente de que afecte a los ayuntamientos.

Las instituciones que han abordado o tienen previsto abordar este tema sugieren realizar procesos de trabajo conjunto, entre administraciones con trayectoria, liderados a nivel autonómico, para avanzar y para fomentar la implicación política en el cumplimiento de la Ley para la Igualdad.

USO NO SEXISTA DE TODO TIPO DE LENGUAJE

La medida recogida en el artículo 18.4 de la Ley está dirigida a eliminar el uso sexista del lenguaje en los documentos y soportes que se produzcan directa o indirectamente desde la Administración, de forma que no se potencie a través de 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 esta evaluación, los criterios utilizados en el análisis de los documentos han sido los recogidos en la guía elaborada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, “El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje” (1998):

Se hace un **uso no sexista** del lenguaje cuando se emplea, de manera dominante:

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

Se hace un **uso sexista** cuando en el texto domina:

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

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

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

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

Los boletines oficiales revisados corresponden a la segunda, cuarta y quinta semana de los meses de abril, mayo y junio de 2010. La muestra de documentos resultante garantiza el análisis de un volumen de material suficientemente amplio y diverso como para asegurar la representatividad de los tres niveles de la Administración Pública: Administración General (95 documentos); Administración Foral (66 documentos); y Administración Local (166 documentos).

En cuanto a las páginas web de organismos públicos, como ya se ha mencionado anteriormente, se revisaron aquellas que, a priori, podían considerarse que tienen un impacto importante sobre la ciudadanía, dado que corresponden a instituciones muy cercanas a la misma y que, por tanto, pueden ser visitadas por un mayor número de ciudadanas y ciudadanos:

- Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte
- Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
- Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
- IVAP
- Universidad Pública Vasca/Euskal Herriko Unibertsitatea
- Ararteko
- Diputación Foral de Álava

- Diputación Foral de Bizkaia
- Diputación Foral de Gipuzkoa
- Ayuntamiento de Bilbao
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
- Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.

Análisis del uso del lenguaje en los boletines oficiales

En total se revisaron 327 documentos publicados en los boletines oficiales.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES REVISADOS (N=327)

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 95 (29,1%) Foral: 66 (20,2 %) Local: 166 (50,8%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 95 (29,1%) Álava: 45 (13,8%) Bizkaia: 81 (24,8%) Gipuzkoa: 106 (32,4%)
TIPO DE DOCUMENTOS REVISADOS	Subvenciones y Contrataciones: 268 (82%) Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo: 51 (15,6%) Regulación de jurados: 8 (2,4%)

Los documentos referidos a la Administración Local, provienen de entidades locales, con diferente tamaño poblacional (13): 48 (29,09%) pequeños; 78 (47,27%) medianos; 12 (7,27%) intermedios; y 27 (16,36%) grandes.

Los datos presentados en el siguiente cuadro muestran que se produjo un cambio positivo y significativo entre el año 2005 y el año 2008. En 2010, los datos son muy similares a los de 2008.

USO DEL LENGUAJE EN DOCUMENTOS PROVENIENTES DE BOLETINES OFICIALES	2005 (N=376)	2008 (N=295)	2010 (N=327)
USO NO SEXISTA	11 (2,9%)	203 (68,8%)	217 (66,36%)
USO SEXISTA	344 (91,5%)	64 (21,7%)	74 (22,63%)
USO INCORRECTO	21 (5,6%)	28 (9,5%)	36 (11,01%)

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

Con respecto a los 217 documentos que hacen un uso no sexista del lenguaje, 191 (88%) son convocatorias de subvenciones y contrataciones, 18 (8,3%) son procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público; y 8 (3,7%) se refieren a regulación de jurados para premios.

Atendiendo al nivel de la Administración, 70 (32,25%) de estos documentos han sido elaborados por la Administración General, 44 (20,3%) por la Administración Foral y 103 (47,5%) por la Administración Local. El siguiente cuadro muestra el porcentaje de documentos revisados donde se ha hecho un uso no sexista del lenguaje, por nivel de la Administración.

NÚMERO DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES REVISADOS (N=327)		NÚMERO Y PORCENTAJE DE DOCUMENTOS REVISADOS EN LOS QUE SE HA HECHO UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE (N=217)	
Administración General	95	Administración General	70 (73,7%)
Administración Foral	66	Administración Foral	44 (66,7%)
Administración Local	166	Administración Local	103 (62,05%)

Los datos referidos al porcentaje de documentos revisados en 2010 provenientes de cada nivel de la Administración, en los que el lenguaje se ha utilizado de forma no sexista son muy similares a los encontrados en 2008.

Uso no sexista del lenguaje en páginas web

El total de textos revisados en las 12 páginas web analizadas es de 85: 42,2% (n=35) correspondían a organismos de la Administración General; 28,9% (n=24) a organismos de la Administración Foral; y 30,6% (n=26) a organismos de la Administración Local.

Los resultados obtenidos en 2010 son significativamente más positivos que los obtenidos en 2005, pero algo más negativos que los de 2008, en la medida que se ha producido un incremento de casi 20 puntos en el uso sexista del lenguaje en los textos incluidos en las páginas web analizadas.

USO DEL LENGUAJE EN TEXTOS PROVENIENTES DE PÁGINAS WEB OFICIALES	2005 (N=57)	2008 (N=104)	2010 (N=85)
USO NO SEXISTA	10 (17,5%)	72 (69,2%)	56 (65,9%)
USO SEXISTA	43 (75,4%)	12 (11,6%)	27 (31,8%)
USO INCORRECTO	4 (7%)	20 (19,2%)	2 (2,3%)

De los 56 textos que hacen un uso no sexista del lenguaje, 24 (42,8%) corresponden a páginas web de la Administración General; 15 (26,8%) a páginas web de la Administración Foral, y 17 (30,4%) a páginas web de Administración Local. El siguiente cuadro muestra

el porcentaje de textos revisados donde se ha hecho un uso no sexista del lenguaje, por nivel de la Administración.

NÚMERO DE TEXTOS INCLUIDOS EN LAS PÁGINAS WEB OFICIALES REVISADAS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE TEXTOS EN LOS QUE SE HA HECHO UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Administración General	35	Administración General	24 (68,6%)
Administración Foral	24	Administración Foral	15 (62,5%)
Administración Local	26	Administración Local	17 (65,4%)

Comparativamente a 2008, se ha reducido en 25 puntos el porcentaje de textos incluidos en las páginas web de la Administración General en los que se hace un uso no sexista del lenguaje. Por otra parte han mejorado los textos de las páginas web de la Administración Foral y, han empeorado ligeramente las páginas web de los ayuntamientos de las tres capitales vascas.

En las entrevistas realizadas para el estudio “Capital Social generado por las Políticas de Igualdad en la Administración Foral y Local Vasca” se encontró que el uso no sexista del lenguaje es uno de los aspectos que normalmente es abordado por las instituciones en primer lugar y con mayor intensidad, especialmente en ayuntamientos de capital, diputaciones y ayuntamientos con trayectoria.

Señalan que se trata de un artículo de la Ley muy conocido y con un importante potencial para conseguir que se comience a trabajar en clave de género, tanto en el ámbito político como técnico, porque es una acción muy concreta y con gran visibilidad. Sin embargo también mencionan algunas dificultades que pueden ayudar a entender por qué todavía en un porcentaje relevante de documentos se utiliza el lenguaje de forma sexista:

- A pesar de la formación y de la existencia de materiales orientativos, muchas personas utilizan formas incorrectas o se limitan a aplicar las recomendaciones más evidentes (por ejemplo, sustituir las formas masculinas por la forma genérica o utilizar las dobles formas), pero sin llevar a cabo una reflexión en profundidad sobre las imágenes y los contenidos que transmiten estereotipos de género.
- Muchos departamentos aplican este artículo de la Ley pero no tienen ninguna disposición a aplicar ningún otro tipo de actuación, ni específica ni de mainstreaming o medidas generales para la igualdad. Se utiliza por tanto como “pantalla”, para aparentar hacia la ciudadanía una sensibilidad en igualdad que no existe.
- Algunos ayuntamientos aplican esta medida porque la técnica o el técnico de igualdad se encarga de revisar todas o gran parte de las comunicaciones externas. Es decir, no se aplica como una medida transversal cuya responsabilidad es de los propios departamentos o áreas, perdiendo de esta manera gran parte de su significado y de su potencial como herramienta de transformación social.

SUBVENCIONES Y CONTRATACIONES

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

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

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

En relación a este artículo, el Pleno del Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 8 de junio de 2007, aprobó la proposición no de ley sobre inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación (publicado en el Boletín Oficial del Parlamento Vasco nº 107, de 15-06-2007). Dicha proposición insta al Gobierno Vasco a que una Comisión Técnica integrada por los servicios jurídicos de empleo, de asuntos sociales, de contratación y de hacienda, analice la posibilidad de introducir cláusulas sociales en procedimiento de contratación y en la ejecución del contrato; así como, su coexistencia con otras políticas públicas como la medioambiental, la de seguridad y salud laboral, la de igualdad de la mujer y el hombre, la calidad y las condiciones de empleo.

Una vez constituida la mencionada Comisión Técnica, esta elaboró una propuesta, con el carácter de instrucción u orden de servicio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En relación a la igualdad de mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de género, inciden los siguientes epígrafes y apartados contenidos en la Instrucción:

- III.2. La incorporación de la perspectiva de género en la definición del objeto contractual.
- V.2. Otras especificaciones técnicas (apartados 3 y 4).
- VI.4. Experiencia, conocimientos y medios técnicos (apartado 1).
- VII.1. Criterios de adjudicación, de carácter social (apartado 3).
- IX.3. Condiciones especiales de ejecución, igualdad de mujeres y hombres.

La Instrucción está dirigida a los órganos de contratación de la Administración General, institucional y demás entidades del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y fue publicada en el BOPV nº 116, de 19-06-2008.

Se han analizado un total de 476 subvenciones y/o contrataciones publicadas en los boletines oficiales del segundo trimestre de 2010. Concretamente, 450 subvenciones (94,5%) y 26 contrataciones susceptibles de incluir las cláusulas sociales contempladas en la Instrucción mencionada (5,5%).

Subvenciones

El siguiente cuadro aporta algunos datos descriptivos de la muestra de convocatorias de subvención revisadas.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADAS (N=450)

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 92 (20,4%) Foral: 100 (22,2%) Local: 258 (57,3%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 92 (20,4%) Álava: 80 (17,8%) Bizkaia: 136 (30,2%) Gipuzkoa: 142 (31,6%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurrencia competitiva: 265 (58,9%) Concurso público: 35 (7,8%) Otros: 62 (13,8%) No se especifica: 88 (19,6%)
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Un 66,9% (n=301) de las subvenciones se refieren a los siguientes ámbitos: - Cultura - Euskara - Deporte - Intervención social/Servicios Sociales - Cooperación al Desarrollo - Educación - Empleo/Promoción económica - Agricultura, ganadería, pesca

De las 258 subvenciones promovidas desde la Administración Local, el 23,6% (n=61) corresponden a municipios pequeños; el 51,6% (n=133) a municipios intermedios; el 13,2% (n=34) a municipios medianos; y el 10,9% (n=28) a municipios grandes.

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

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

Los resultados obtenidos indican que, desde el año 2005 hasta el 2010 se ha ido produciendo un incremento significativo en el porcentaje de convocatorias de subvenciones que incluyen criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género. Actualmente, casi la mitad de las convocatorias revisadas cumplen con este aspecto contemplado en el artículo 20.2 de la Ley.

INCLUSIÓN DE CRITERIOS RELACIONADOS CON LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	2005 (N=495)	2008 (N=480)	2010 (N=450)
SÍ	67 (13,5%)	124 (25,8%)	210 (46,7%)
NO	428 (86,5%)	356 (74,2%)	240 (53,3%)

También se ha incrementado el grado de exigencia de la integración de la perspectiva de género: en 2005 incluían criterios obligatorios o tanto obligatorios como valorativos el 17,9% de las subvenciones revisadas, en 2008 este porcentaje se incrementó hasta el 34,7%; y en 2010 ha sido del 50,5%.

GRADO DE EXIGENCIA DE LA INCLUSIÓN DE CRITERIOS RELACIONADOS CON LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	2005 (N=67)	2008 (N=124)	2010 (N=210)
REQUISITOS OBLIGATORIOS	8 (11,9%)	33 (26,6%)	82 (39,1%)
CRITERIOS VALORATIVOS	55 (82,1%)	78 (62,9%)	92 (43,8%)
INCLUYE TANTO CRITERIOS OBLIGATORIOS COMO VALORATIVOS	4 (6%)	10 (8,1%)	24 (11,4%)
CRITERIO RETÓRICO	0	3 (2,4%)	12 (5,7%)

En cuanto al nivel de la Administración de los organismos promotores de subvenciones donde se incluye criterios relacionados con la incorporación de la perspectiva de género, estos son los resultados: el 21,4% (n=45) fueron impulsadas por la Administración General, 20,9% (n=44) por la Administración Foral, y el 57,6% (n=121) por la Administración Local.

Los ámbitos de intervención a que se refieren las 210 subvenciones que han incluido criterios de integración de la perspectiva de género son:

- Cooperación al Desarrollo y Derechos Humanos (n=30)
- Cultura (n=23)
- Juventud (n=19)
- Deporte (n=18)
- Empleo y Promoción económica (n=18)
- Intervención social (n=17)
- Igualdad de mujeres y hombres (n=13)
- Euskara (n=13)
- Agricultura y pesca (n=12)
- Educación (n=10)

- Medio Ambiente (n=7)
- Participación ciudadana (n=3)
- Sanidad (n=1)
- Inmigración (n=1)
- Indefinida (n=25)

También se considera relevante mencionar que de las 210 convocatorias que incluyen criterios de incorporación de la perspectiva de género, hay 64 (30,5%) que explicitan la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres.

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

NÚMERO DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADAS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES QUE INCLUYEN CRITERIOS RELACIONADOS CON LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Administración General	92	Administración General	45 (50%)
Administración Foral	100	Administración Foral	44 (44%)
Administración Local	258	Administración Local	121(46,9%)

Comparativamente a 2008, en los tres niveles de la Administración Vasca se ha producido un incremento muy significativo en el porcentaje de las convocatorias de subvenciones que incluyen criterios relativos a la integración de la perspectiva de género: un 26,5% más en la Administración General; un 13,4% más en la Administración Foral; y un 36,2% más en la Administración Local.

— Inclusión como criterio la trayectoria de las personas beneficiarias de subvenciones en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres

En total han sido 34 las convocatorias de subvenciones que incluyen como criterio (obligatorio, valorativo o retórico) la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. El cuadro siguiente muestra la comparación entre los resultados correspondientes obtenidos en 2005, 2008 y 2010. Los datos indican que: 1) la mayoría de las convocatorias de subvenciones no incluyen la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres como criterio obligatorio o valorativo (92,5%); y 2) que entre 2008 y 2010 se ha incrementado en 4,8 puntos el porcentaje de convocatorias que incluyen este criterio.

GRADO DE EXIGENCIA DE LA TRAYECTORIA EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	2005 (N=495)	2008 (N=480)	2010 (N=450)
REQUISITO OBLIGATORIO	0 (0%)	5 (1,04%)	16 (3,5%)
CRITERIO VALORATIVO	7 (1,4%)	8 (1,7%)	18 (4%)

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

- Composición paritaria de la junta directiva u otros órganos de participación, representación y decisión (n=12)
- Experiencia/trayectoria en temas de igualdad de género (n=15)
- Inclusión de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres entre los objetivos de la asociación (Estatutos) (n=12)
- Formación (n=5)

Estas 34 convocatorias que han incluido bien como criterios obligatorios o valorativos aspectos relacionados con la trayectoria de la organización que solicita la subvención, correspondían a estas áreas de intervención:

- Cooperación al Desarrollo (n=8)
- Igualdad de mujeres y hombres (n=6)
- Deporte (n=5)
- Intervención Social (n=4)
- Cultura (n=3)
- Empleo y promoción económica (n=3)
- Juventud (n=2)
- Euskara (n=1)
- No específica (n=2)

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

NÚMERO DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADAS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES QUE CONTEMPLAN COMO CRITERIO LA TRAYECTORIA DE LAS PERSONAS EN EL DESARROLLO DE POLITICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
Administración General	92	Administración General	2 (2,2%)
Administración Foral	100	Administración Foral	4 (4%)
Administración Local	258	Administración Local	28 (10,8%)

Comparativamente a 2008, se observa que mientras en la Administración General se ha producido un descenso de 2,2 puntos en el porcentaje de convocatorias que incluyen este tipo de criterios y en la Administración Foral prácticamente no se han producido cambios. En la Administración Local se ha detectado un incremento de 9,7 puntos.

— Otros resultados encontrados

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

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

Un 58% de las convocatorias de subvenciones revisadas en 2010 exigen su cumplimiento; en 2008 el porcentaje era del 30,6% (n=147) mientras que en 2005 el porcentaje sólo alcanzó el 11,3% (n=56).

EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA DISPOSICIÓN FINAL SEXTA DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	2005 (N=495)	2008 (N=480)	2010 (N=450)
SÍ	56 (11,3%)	147 (30,6%)	261 (58%)
NO	439 (88,7%)	333 (69,4%)	189 (42%)

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de las convocatorias de cada nivel de la Administración que incluye este requisito.

NÚMERO DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES REVISADAS		NÚMERO Y PORCENTAJE DE CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES QUE EXIGEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DISPOSICIÓN FINAL SEXTA	
Administración General	92	Administración General	75 (81,5%)
Administración Foral	100	Administración Foral	85 (85%)
Administración Local	258	Administración Local	101 (39,1%)

Los datos indican que mientras gran parte de las convocatorias de subvenciones promovidas por las Administraciones General y Foral incluyen esta disposición de la Ley (81,5% y 85%, respectivamente), en la Administración Local son mayoría las que incumplen este mandato (60,9%).

Contrataciones

En el segundo trimestre de 2010, se publicaron en los boletines oficiales de la CAE 26 convocatorias de contrataciones referidas a licitaciones que tuvieran como objeto el estudio, la asistencia técnica o la consultoría (único tipo u objeto contractual contemplado en esta evaluación).

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

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE CONVOCATORIAS DE LICITACIONES REVISADAS (N=26)

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 12 (46,2%) Foral: 3 (11,5%) Local: 11 (42,3%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 12 (46,2%) Álava: 2 (7,7%) Bizkaia: 12 (46,2%) Gipuzkoa: 0 (0%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurso público: 18 (69,2%) Concurrencia competitiva: 8 (30,8%)
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Economía; Educación; Euskara; Igualdad; Intervención Social; Juventud; Medio Ambiente; Obras Públicas; Transporte; Urbanismo; y Vivienda

De las 11 contrataciones promovidas desde la Administración Local, el 18,2% (n=2) corresponden a municipios pequeños; el 36,4% (n=4) a municipios medianos; el 27,3% (n=3) a municipios intermedios; y el 18,2% (n=2) a municipios grandes.

Estos son los resultados encontrados con respecto a las dos medidas planteadas en el artículo 20.2 de la Ley.

— Inclusión de criterios de igualdad en la contratación

Los resultados obtenidos indican que, comparativamente al año 2005 y año 2008, se ha producido un incremento de casi 20 puntos en el porcentaje de licitaciones que incluyen criterios de igualdad.

INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN	2005 (N=55)	2008 (N=100)	2010 (N=26)
SÍ	6 (10,9%)	23 (23%)	11 (42,3%)
NO	49 (89,1%)	69 (69%)	15 (57,7%)

En cuanto al grado de exigencia, en 2008 se produjo un incremento importante de licitaciones que incluían criterios de carácter obligatorio (20% más), sin embargo, en 2010 se observa un ligero descenso (5% menos).

GRADO DE EXIGENCIA DE LOS CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN	2005 (N=6)	2008 (N=23)	2010 (N=11)
REQUISITOS OBLIGATORIOS *	4 (66,6%)	20 (86,95%)	9 (81,8%)
CRITERIOS VALORATIVOS	2 (33,3%)	1 (4,35%)	1 (9,1%)
CRITERIO RETÓRICO	0	0	1 (9,1%)
NO SE SABE	0	2 (8,7%)	0

* En algunos casos la licitación incluye tanto criterios obligatorios como valorativos.

En cuanto al nivel de la Administración de los organismos promotores de estas contrataciones, la mayoría provienen de la Administración General (81,8%). Ninguna de las licitaciones provenientes de Administración Foral incluía este tipo de criterios.

Atendiendo a la forma de selección empleada, casi las dos terceras partes (63,6%) emplean el concurso público de tramitación ordinaria.

Los ámbitos de intervención de estas contrataciones son las siguientes: Intervención Social, Medio Ambiente; Obras Públicas; Urbanismo; Promoción Económica; Vivienda; y Juventud (n=1).

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

- La empresa contratista debe cumplir durante la ejecución del contrato las condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres (n=9).
- Cumplimiento de los artículos 16 y 18.4 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres (n=5).
- Integración de la perspectiva de género en los informes, estudios y estadísticas (n=3).
- Se garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato y en el acceso al empleo; la empresa mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar (n=1).

- En la elaboración de los diferentes programas, se tendrán en cuenta líneas transversales de actuación como la perspectiva de género (n=1).
- Se adoptarán medidas para la prevención del acoso sexual, el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las demandas o reclamaciones (n=1).
- Si durante la ejecución del contrato se hace necesario contratar personal y la empresa cuenta con una plantilla desequilibrada por razón de sexo, deberá contratar a una mujer o transformar, al menos una contratación temporal de una mujer en contratación indefinida (n=1).

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

NÚMERO DE LICITACIONES REVISADAS (N=26)		NÚMERO Y PORCENTAJE DE LICITACIONES QUE INCLUYEN CRITERIOS DE IGUALDAD (N=11)	
Administración General	12	Administración General	9 (75%)
Administración Foral	3	Administración Foral	0 (0%)
Administración Local	11	Administración Local	2 (18,2%)

Comparativamente a 2008, tanto en la Administración General como Local se observa un incremento significativo en el porcentaje de licitaciones que incluyen criterios de igualdad (16,2 puntos y 12,5 puntos más, respectivamente).

— **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**

Si en 2008, ninguna de las licitaciones contemplaba como requisito de adjudicación la trayectoria de las personas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres; en 2010 se han encontrado dos licitaciones, promovidas por la Diputación Foral de Bizkaia, en las que se exige que la empresa acredite su homologación dentro del programa Parekatuz para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de oportunidades y políticas de género; en una de estas licitaciones también se le exigía que dispusieran de un plan de conciliación de la vida familiar y laboral. A este respecto conviene aclarar que las normas reguladoras de la contratación administrativa sólo permiten la exigencia de dicha trayectoria cuando las características de la prestación contractual lo requieran y cuando en las especificaciones técnicas así se refleje.

Los resultados derivados del estudio cualitativo sobre capital social permiten entender los resultados encontrados en relación a la Administración Foral y Local.

En las **diputaciones forales** es uno de los temas que desde el punto de vista jurídico más dudas suscita sobre en qué medida es legal y cómo debe hacerse para que sea acorde con toda la normativa vigente.

La presión que desde otras áreas se está realizando para que las cláusulas de contratación incluyan criterios de responsabilidad social corporativa (compra verde, diversidad funcional etc.), se está aprovechando para abrir un proceso conjunto de replanteamiento de los contratos y subvenciones a nivel general.

En la Diputación de Bizkaia es un tema recogido en los protocolos de actuación que se elaboraron en 2006. Además el departamento de contratación ha introducido una serie de cláusulas genéricas que se tienen en cuenta en todos los contratos con procedimiento abierto o negociado, si bien en los contratos menores, cada departamento es más libre y, por tanto, se tiene menos conocimiento de en qué medida lo establecido por la Ley se cumple. La valoración de la unidad de igualdad es que es un ámbito en el que se está avanzado, aunque todavía queda camino por recorrer.

En la Diputación de Gipuzkoa es una cuestión que constituye uno de los objetivos prioritarios de 2010. Se está aprovechando un proceso de replanteamiento dirigido a incluir en las cláusulas de subvención y contratación diversos criterios sociales y medioambientales, para incluir entre ellos la igualdad entre mujeres y hombres.

Para reforzar esta línea de trabajo se ha planificado un proceso de formación, a impartir en el último trimestre de 2010 y que servirá de acompañamiento al abordaje conjunto del proyecto por parte de la Comisión Técnica Interdepartamental. Además, es de destacar la existencia de un mandato de las Juntas Generales para incluir entre los criterios de adjudicación la existencia de planes de igualdad en las empresas, mandato que se está cumpliendo y que está ayudando a que esta cuestión se priorice y se aplique, pese a que algunas de las personas que forman parte de la Comisión tienen dudas con respecto a la eficacia de este criterio, en concreto para la consecución de mayores niveles de igualdad.

En la Diputación Foral de Álava, la estrategia es identificar a la parte de la organización responsable de establecer la normativa común, en este caso finanzas, para en primer lugar trabajar y consensuar con ella criterios comunes a toda la organización. Ese es el punto en el que se encuentran actualmente. El segundo paso que se va a tratar de dar, es elevar esos criterios en la medida de lo posible a decretos u órdenes forales. El último paso será trabajar con los distintos departamentos en la aplicación concreta de la normativa foral a su espacio de trabajo.

En los **ayuntamientos de capital**, se observan distintos grados de desarrollo. Bilbao ha desarrollado, en los últimos años, varios procesos de trabajo interdepartamentales para la introducción de cláusulas de igualdad en las subvenciones, aspecto valorado positivamente. Por otro lado, y respecto a las contrataciones, la visión es un tanto resistente, argumentando que las áreas responsables de este ámbito no ven factible la asociación de cláusulas de igualdad a la solvencia de empresa (consideran que va en contra de lo que establecen los marcos legislativos de rango superior), y sí como cláusulas asociadas a la obtención de puntos para la mejora de las ofertas, aspecto que el Servicio de Igualdad considerará positivo aunque no suficiente.

Donostia-San Sebastián destaca positivamente la articulación de un proceso de trabajo interáreas (impulsado por Cooperación, Igualdad, Medio Ambiente y Bienestar Social) para la introducción de cláusulas de igualdad en las subvenciones, que ha dado como frutos la incorporación de cláusulas de igualdad en las bases generales de las subvenciones 2009; la incorporación de cláusulas de igualdad en el borrador del plan estratégico de subvenciones 2010-2011; la incorporación de cláusulas de igualdad en las bases de subvención

específicas de algunas áreas y la mejora de las cláusulas de igualdad existentes en las bases de subvención de Igualdad.

En relación a las contrataciones, está en marcha un proceso de trabajo interáreas para trabajar en torno a la introducción de cláusulas sociales asociadas a la Responsabilidad Social Corporativa (igualdad, diversidad funcional, medio ambiente, compra ética, etc.) en los pliegos de contratación. Es un proceso valorado positivamente por la participación de áreas como contabilidad y compras, pero respecto al que se advierte una ausencia de áreas como Dirección Financiera y Dirección Jurídica, cuya participación se considera imprescindible para dar valor objetivo al proceso y lograr la integración práctica de las cláusulas que se estimen en los pliegos de contratación.

En Vitoria-Gasteiz se señala que la adecuación de los contratos y subvenciones a la Ley para la Igualdad es una de las acciones a desarrollar recogidas en el II Plan, estimándose que aunque ya hay áreas que adecuan sus subvenciones y contratos a la Ley para la Igualdad, el proceso de trabajo sería la constitución de una comisión de trabajo, que contase con la participación de todos los departamentos, incluidos aquellos con responsabilidad ejecutiva en los modos de definición de los pliegos de contratación y subvención, para el diseño, generación y aprobación de una norma común para todos los departamentos.

En los demás **ayuntamientos**, en aquellos donde han trabajado este tema, lo abordan como una acción a desarrollar con los servicios jurídicos, con quienes consensúan una serie de cláusulas que se contemplan de forma estándar en todas las subvenciones y contratos. Normalmente, se plantean reticencias con respecto al grado de legalidad de las posibles medidas, lo que genera un debate con respecto a si una determinada cláusula es o no legal con el o la abogada del ayuntamiento. Ante la falta de argumentos legales, el campo de acciones legítimas se va reduciendo, por lo que muchas agentes, antes de abordar esta acción, tratan de documentarse con respecto a qué se ha hecho en los municipios del entorno.

Por ese motivo, una de las actuaciones que las agentes de igualdad consideran que sería conveniente, es realizar un documento con recomendaciones con respecto a cómo cumplir este articulado, dirigido tanto a las agentes de igualdad como a los servicios jurídicos, y enfrentando y rebatiendo específicamente las objeciones legales más habituales.

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, 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 (cláusula 20.4.a).

- Se garantizará que en los tribunales de selección haya una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada (cláusula 20.4.b).

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

El número de procesos selectivos de acceso al empleo público revisados en los boletines oficiales durante el segundo trimestre del 2010 ha sido de 87. 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=87)

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 26 (29,9%) Foral: 14 (16,1%) Local: 47 (54%)
TERRITORIO	Comunidad Autónoma: 26 (29,9%) Álava: 4 (4,6%) Bizkaia: 40 (46%) Gipuzkoa: 17 (19,5%)
SISTEMA DE SELECCIÓN	Concurso-oposición: 45 (51,7%) Concurso: 7 (8%) Oposición: 10 (11,5%) Otros: 3 (3,4%)
RELACIÓN CONTRACTUAL DEL PUESTO DE TRABAJO	Funcionariado de carrera: 56 (64,4%) Funcionariado interino: 4 (4,6%) Contrato laboral fijo: 6 (6,9%) Contrato laboral eventual: 6 (6,9%) No especificado: 15 (17,2%)

De los 47 procesos que se han llevado a cabo desde la Administración Local, 44 corresponden a ayuntamientos: 38,6% (n=17) de tamaño pequeño; 25% (n=11) medianos; 29,5% (n=13) son de tamaño intermedio; y el 6,8% (n=3) 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, en el siguiente cuadro puede apreciarse que entre 2005 y 2008 se incrementó en 10,3 puntos el porcentaje de procesos selectivos que incluían la cláusula mencionada, mientras que en 2010 se ha producido un descenso de 4,1 puntos.

INCLUYEN LA CLÁUSULA 20.4.a	2005 (N=74)	2008 (N=89)	2010 (N=87)
SÍ	9 (12,2%)	20 (22,5%)	16 (18,4%)
NO	65 (87,8%)	69 (77,5%)	71 (81,6%)

El sistema de selección empleado en estos 16 procesos selectivos han sido: en 13 de los procesos, el concurso-oposición; y en 3 la oposición. La mayoría de estos procesos (n=11; 68,8%) han sido promovidos por la Administración Foral.

En lo relativo al nivel de puestos de trabajo, 13 son de categoría funcionariado de carrera; 1 de funcionariado interino; y en 2 no se especifica.

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	26	Administración General	0 (0%)
Administración Foral	14	Administración Foral	11 (78,6%)
Administración Local	47	Administración Local	5 (10,6%)

Comparativamente a los datos de 2008, ha empeorado la aplicación de esta cláusula en los procesos selectivos de la Administración General y de la Administración Local; en aquella medición se encontró que esta cláusula se aplicó en el 17,6% de los procesos y en el 20,96%, respectivamente. Por el contrario, en la Administración Foral se ha producido un incremento de 38,6 puntos en la aplicación de la cláusula a) del artículo 20.4 de la Ley.

— Inclusión de la cláusula correspondiente al artículo 20.4, b)

Con respecto a los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público revisados donde se ha garantizado que en sus tribunales de selección hubiera una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada, el siguiente cuadro arroja resultados muy similares en 2005 y en 2008, mientras que con respecto a 2010 se ha producido un incremento de 20 puntos.

INCLUYEN LA CLÁUSULA 20.4.b	2005 (N=74)	2008 (N=89)	2010 (N=87)
SÍ	7 (9,5%)	8 (9%)	26 (29,9%)
NO	67 (90,5%)	81 (91%)	61 (70,1%)

El sistema de selección empleado en los 26 procesos selectivos de 2010 ha sido: 20 concurso-oposición; 5 oposición; y 1 concurso.

De estos 26 procesos selectivos 12 están promovidos por la Administración Foral; 5 por la General y 9 por la Administración Local. En 21 casos, el puesto tiene categoría funcionariado de carrera; en 1 funcionariado interino; 1 contrato laboral fijo; 2 contrato laboral eventual; y en otro caso no se especifica.

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, b)	
Administración General	26	Administración General	5 (19,2%)
Administración Foral	14	Administración Foral	12 (85,7%)
Administración Local	47	Administración Local	9 (19,1%)

Comparativamente a 2008, en las tres administraciones se ha incrementado el porcentaje de procesos que incluyen la cláusula b) del artículo 20.4 de la Ley: en la General el incremento ha sido de 19,2 puntos; en la Foral de 65,7 puntos; y en la Local de 9,4 puntos.

TRIBUNALES Y JURADOS PARA LA CONCESIÓN DE PREMIOS

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

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

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

Se revisaron los boletines oficiales de la CAE y de los tres territorios históricos correspondientes a 15 premios otorgados durante el segundo trimestre de 2010.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE RESOLUCIONES DE PREMIOS (N=15)

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	General: 8 (40%) Foral: 1 (6,6%) Local: 6 (53,3%)
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Cultura: 7 Educación: 2 Promoción económica: 1 Cooperación al desarrollo: 2 Medios de comunicación y publicidad: 1 Investigación: 2
PERSONAS U ORGANIZACIONES DESTINARIAS	Personas individuales: 12 (80%) Empresas: 2 (20%) Organizaciones Sociales: 1 (20%)
TIPO DE RECONOCIMIENTO	Económico: 13 (86,7%) Social: 1 (6,6%) Publicación: 1 (6,7%)

De los 13 premios que tienen como objetivo un reconocimiento económico, 7 (53,8%) de ellos se sitúan por debajo de los 12.000 euros; 5 (38,5%) entre los 12.000 y los 24.000 euros, y 1 (7,7%) supera los 24.000 euros.

De los 15 premios revisados, sólo una tercera parte (n=5) contó con un tribunal paritario. 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	8	Administración General	4 (50%)
Administración Foral	1	Administración Foral	0 (0%)
Administración Local	6	Administración Local	1 (16,7%)

Comparativamente a los datos de 2008, se ha reducido el porcentaje de premios organizados desde la Administración General que ha contado con un jurado paritario (66,7% frente al 50% en 2010). Por el contrario, en la Administración Local se observa una ligera mejora; en 2008 ninguno de los premios contó con un jurado paritario, mientras que en 2010 al menos uno de ellos sí lo hizo. No se han observado cambios en la Administración Foral.

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

3.3

En este apartado se aportan dos tipos de información:

1. Los principales resultados derivados de la Evaluación del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, dada su vinculación con buena parte de los artículos recogidos en el Título III de la Ley para la Igualdad.
2. Los resultados obtenidos en relación a algunos artículos recogidos en varios capítulos incluidos en el Título III de la Ley:
 - Capítulo I, Participación sociopolítica (presencia equilibrada de mujeres y hombres; cauce de libre adhesión).
 - Capítulo II, Cultura y medios de comunicación (órgano de control de la publicidad).
 - Capítulo IV, Trabajo (acoso moral y sexual; entidades colaboradoras y consultoras homologadas; planes o programas para la igualdad en las empresas).
 - Capítulo V, Otros derechos sociales básicos (pensiones de viudedad; y fondo de garantía para el impago de pensiones alimenticias y compensatorias).

PRINCIPALES RESULTADOS DERIVADOS DE LA EVALUACIÓN GLOBAL DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE. DIRECTRICES VIII LEGISLATURA

3.3.1

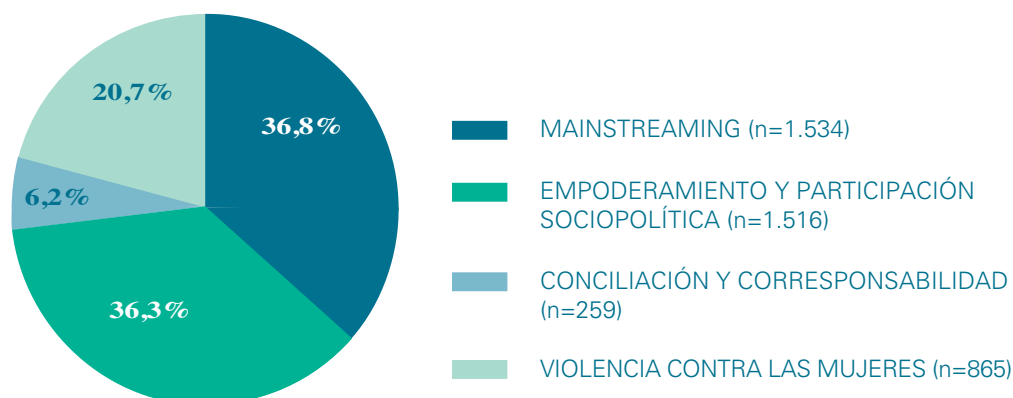
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS

Este apartado aporta información que permite conocer las tendencias generales de las actuaciones llevadas a cabo por los poderes públicos durante los cuatro años de vigencia del IV Plan para la Igualdad. Concretamente, se aporta información cuantitativa relacionada con los ejes estratégicos (Mainstreaming, Empoderamiento, Conciliación y Corresponsabilidad y Violencia contra las mujeres), las áreas, los programas y las herramientas de intervención utilizadas, así como los colectivos destinatarios de sus actuaciones.

Ejes estratégicos

La información aportada por los organismos públicos indica que durante los cuatro años de vigencia del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres han realizado 4.175 actuaciones, siendo esta su distribución entre los cuatro ejes estratégicos contemplados en el IV Plan.

GRÁFICO 3.5. Actuaciones realizadas en cada eje (2006-2009)



Según se desprende de los datos presentados en el gráfico, durante el periodo de vigencia del IV Plan, los organismos públicos han priorizado la ejecución de actuaciones dirigidas a la implantación del mainstreaming de género dentro de las administraciones públicas vascas, así como al empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres; ambos ejes aglutinan un 73,1% de las actuaciones realizadas (n=3.050).

Áreas de intervención

En cuanto a las áreas de intervención, el IV Plan establece seis áreas, si bien por razones exclusivamente prácticas en el diseño de su evaluación se han considerado nueve:

- Medidas para implementar el IV Plan
- Sistemas de gestión
- Servicios generales para la igualdad
- Cultura
- Educación
- Trabajo
- Inclusión Social
- Salud
- Urbanismo y medio ambiente

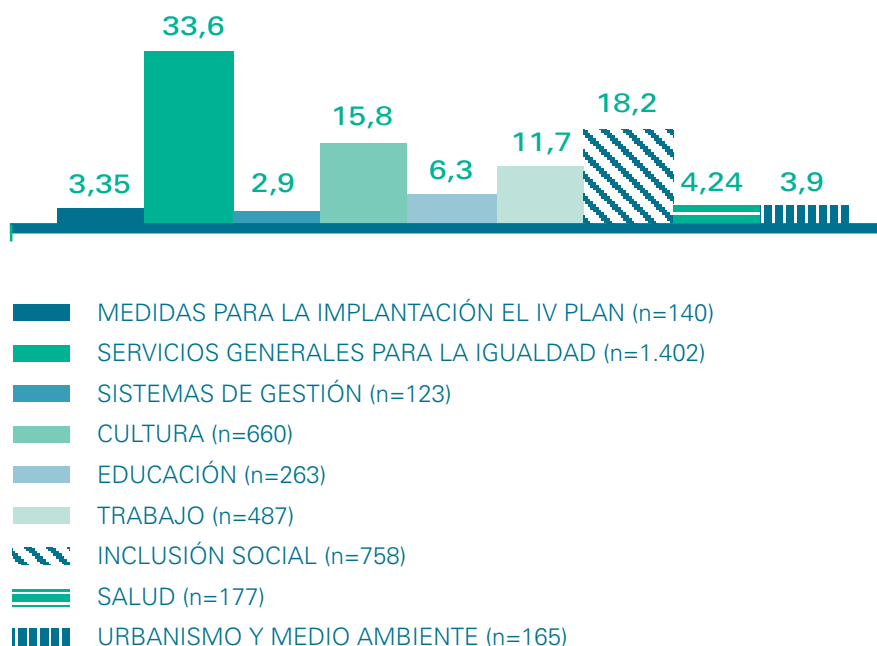
Las dos primeras áreas recogen acciones de obligado cumplimiento porque así lo establece la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y podría decirse que su ejecución es condición sine qua non para lograr los objetivos planteados en el IV Plan. Como ya se menciona anteriormente, contemplan la implantación de estructuras intrainstitucionales, interinstitucionales y de implantación social, así como la puesta en marcha de planes o programas de igualdad y su correspondiente evaluación.

La tercera área, Servicios generales para la igualdad, incluye dos tipos de actuaciones, las que permiten crear condiciones dentro de la Administración para el desarrollo de políticas de igualdad; y otras, dirigidas al tejido social, con la finalidad de incrementar el grado de interés, conocimiento, implicación y participación en la implantación, evaluación y reflexión sobre las políticas para la igualdad.

Las otras seis áreas, se corresponden con los ámbitos funcionales de intervención de la Administración a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad. Se trata de áreas presentes en las administraciones de forma fácilmente reconocible en sus estructuras concretas. Además, estas seis áreas están recogidas en el Título III de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Las actuaciones realizadas en las nueve áreas señaladas se recogen en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 3.6. Actuaciones realizadas en cada área (2006-2009)



Los datos recogidos en el gráfico muestran que cuatro de cada 10 actuaciones llevadas a cabo en estos cuatro años (n=1.665; 39,85%) estaban dirigidas a dotar a las administraciones públicas vascas de estructuras, herramientas y recursos organizativos, formativos y normativos que promovieran y facilitaran la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

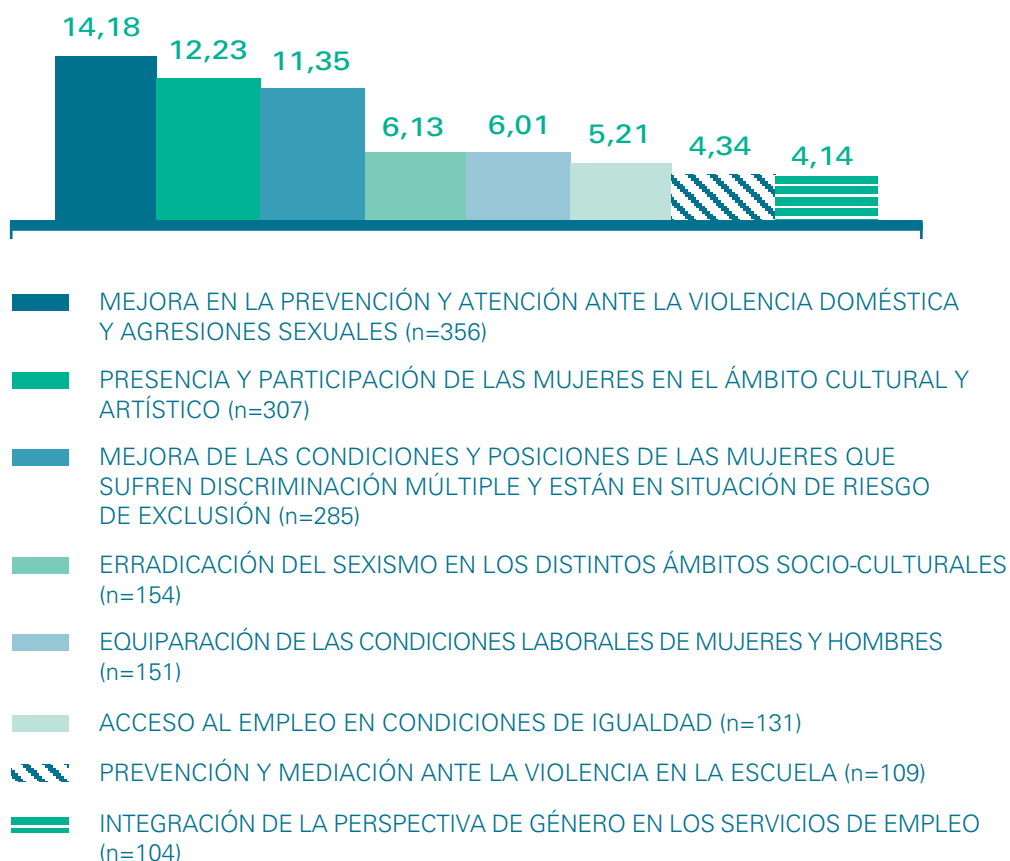
En cuanto a las áreas de intervención, propiamente dichas, las tres áreas que aglutinan mayores porcentajes de actuaciones son: Inclusión Social (n=758; 18,2%); Cultura (n=660; 15,8%); y Trabajo (n=487; 11,7%).

Programas del IV Plan

En cuanto a los programas donde los organismos públicos han llevado a cabo mayor porcentaje de actuaciones, el IV Plan sólo define programas en las seis áreas de intervención propiamente dichas (las señaladas en la Ley para la Igualdad); por tanto, en este apartado únicamente se han tenido en cuenta las actuaciones realizadas en estas 6 áreas (n=2.510).

El análisis de los apartados en los cuatro años de vigencia del Plan muestra que hay ocho programas que aglutinan casi las dos terceras partes del total de actuaciones realizadas. El siguiente gráfico recoge esta información.

GRÁFICO 3.7. Principales programas del IV Plan abordados (2006-2009): 63,59% del total



Aunque en un número bastante inferior, en los 19 programas restantes también se han ejecutado actuaciones. De estos programas es de destacar el escaso número de actuaciones realizadas en estos seis programas (≤ 20):

- Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares (n=14)
- Fomento en el alumnado de corresponsabilidad y ética del cuidado (n=12)
- Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal (n=9)
- Promoción de un nuevo modelo de organización social (n=8)
- Reducir la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud (n=6)
- Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres al espacio público (n=1)

Objetivos del IV Plan

En relación a los objetivos del IV Plan donde han intervenido los organismos públicos, señalar que de los 76 objetivos que contempla el Plan, hay 10 que aglutinan un 56,76% (n=2.370) del total de actuaciones realizadas en estos cuatro años de vigencia del Plan:

- Facultar a la organización para la integración de la perspectiva de género (n=638)
- Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad (n=307)
- Incrementar y potenciar el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad (n=302)
- Impulso de estructuras de igualdad y coordinación (n=246)
- Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia (n=192)
- Aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en políticas de igualdad (n=176)
- Eliminar imágenes y contenidos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres (n=148)
- Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo (n=102)
- Adecuar los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos (n=162)
- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales en los municipios de la CAE (n=97)

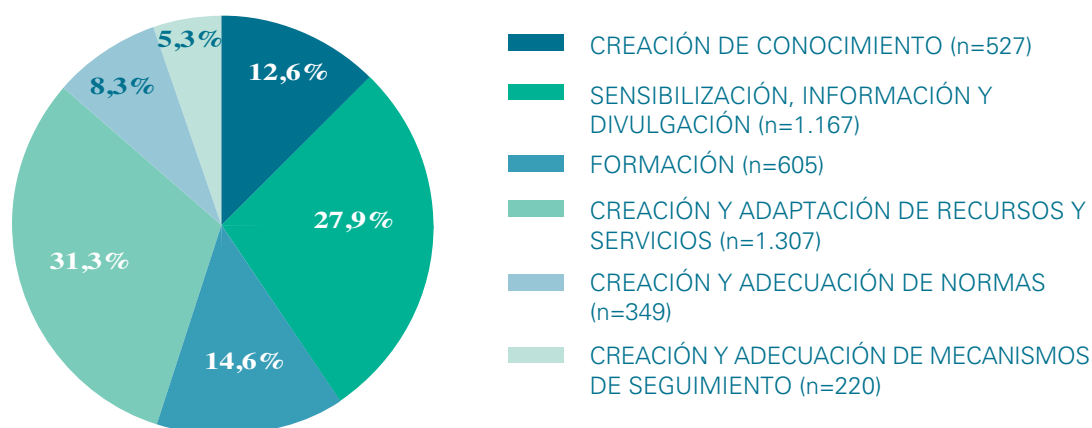
Herramientas de intervención utilizadas

Las acciones concretas planteadas en el IV Plan, bien las de obligado cumplimiento como aquellas otras que aparecen definidas como recomendadas, están categorizadas en función de las distintas herramientas de intervención que dispone la Administración y que son las siguientes:

- Creación de conocimiento
- Sensibilización, información y divulgación
- Formación
- Creación y adaptación de recursos y servicios
- Creación y adecuación de normas
- Creación y adecuación de mecanismos de seguimiento

Estas herramientas son necesarias para poder implementar los diversos programas planteados en el Plan, si bien son muy diferentes los recursos que su utilización requiere, así como sus efectos o su impacto. Por tanto, la utilización de unas u otras estarían mostrando, de forma indirecta, el grado de implicación de los poderes públicos para llevar a cabo actuaciones que permitan avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de actuaciones realizadas que se corresponde con cada una de estas herramientas de intervención.

GRÁFICO 3.8. Herramientas de intervención utilizadas (2006-2009)

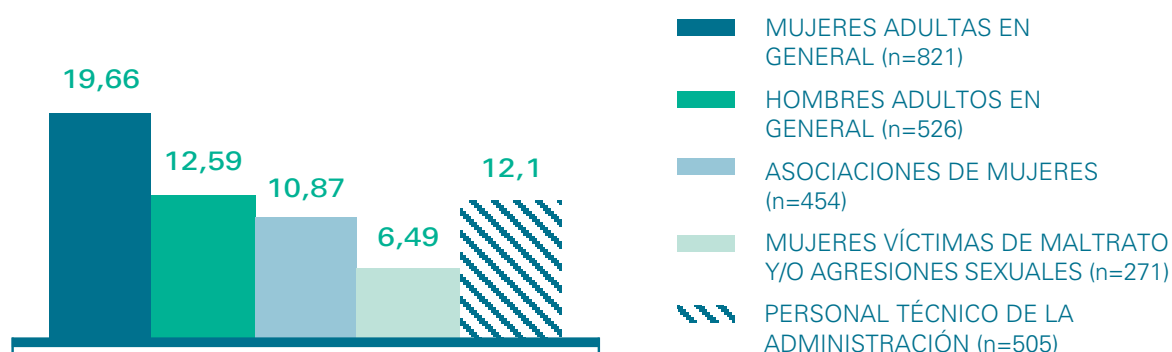


Las principales herramientas de intervención utilizadas por los organismos públicos para aplicar sus políticas de igualdad han sido: creación y adaptación de recursos y servicios, y sensibilización, información y divulgación (31,3% y 27,9%, respectivamente).

Colectivos destinatarios

De los 140 colectivos potencialmente receptores de las actuaciones llevadas a cabo por los poderes públicos, hay 5 que han sido los principales colectivos destinatarios de las actuaciones realizadas y que se muestran en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 3.9. Colectivos receptores del mayor porcentaje de actuaciones (2006-2009)



NIVEL DE EJECUCIÓN DEL IV PLAN ALCANZADO

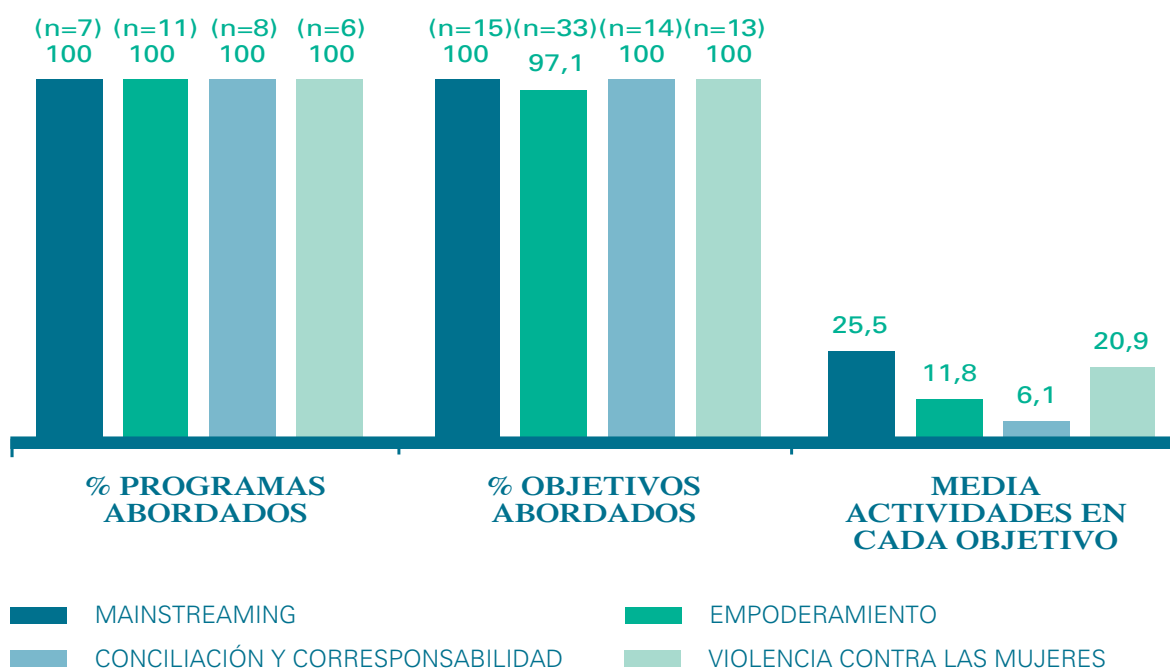
Se presentan los resultados obtenidos en cuanto al nivel de ejecución alcanzado en los programas y objetivos explicitados en el IV Plan, es decir las áreas de Servicios Generales para la Igualdad y las 6 áreas de intervención propiamente dichas.

El Plan plantea la implementación de 32 programas y 76 objetivos, distribuidos entre las áreas mencionadas en el párrafo anterior, como puede comprobarse en el siguiente cuadro.

ÁREAS	MAINSTREAMING		EMPODERAMIENTO		CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES		TOTALES	
	PRO.	OBJ.	PRO.	OBJ.	PRO.	OBJ.	PRO.	OBJ.	PRO.	OBJ.
Servicios Generales para la Igualdad	-	2	-	2	-	2	-	2	0	8
Cultura	1	1	3	6	1	1	1	2	6	10
Educación	1	2	2	5	2	3	1	2	6	12
Trabajo	1	1	2	6	2	3	1	1	6	11
Inclusión Social	1	1	1	7	1	1	1	3	4	12
Salud	2	5	1	4	1	2	1	1	5	12
Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente	1	3	2	4	1	2	1	2	5	11
TOTAL	7	15	11	34	8	14	6	13	32	76

Una vez mostrados el número de programas y objetivos planteados en cada una de las áreas señaladas, el siguiente gráfico muestra el porcentaje de programas y objetivos abordados en cada uno de los ejes estratégicos, así como la media de actividades realizadas en cada uno de los objetivos.

GRÁFICO 3.10. Porcentaje de programas y objetivos abordados y media de actuaciones realizadas en cada objetivo (2006-2009)

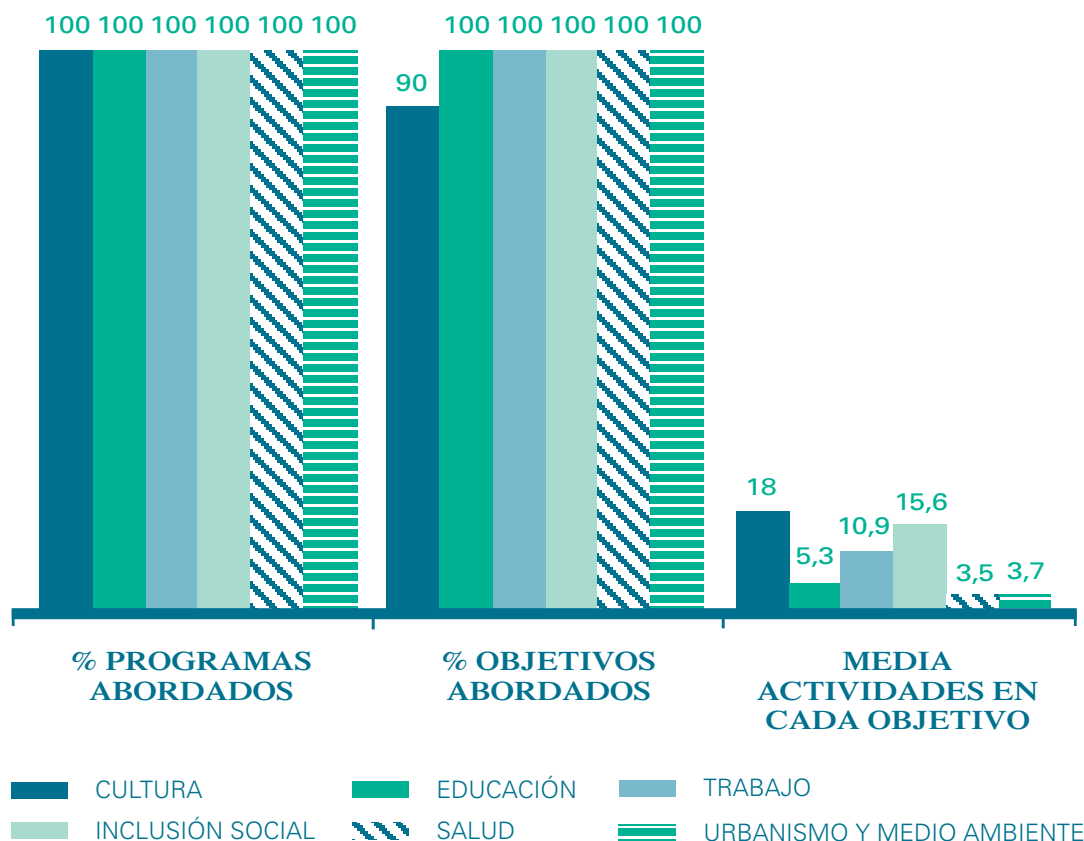


Los datos del gráfico indican que el nivel de ejecución de programas y objetivos más alto corresponde a los ejes Mainstreaming y Violencia contra las mujeres porque se han llevado a cabo actuaciones en el 100% de los programas y objetivos planteados en el Plan, a la vez que son los ejes con la media de actividades más alta por cada objetivo (25,5 y 20,9, respectivamente).

En el caso del eje Conciliación y Corresponsabilidad, si bien se han llevado a cabo actuaciones en todos sus programas y objetivos, la media de actividades por objetivo realizada (6,1) es la más baja de los cuatro ejes y estaría indicando un grado de ejecución débil, con actuaciones, en algunos casos, poco consolidadas e inestables (menos de 2 actuaciones al año por cada objetivo).

Dado que las 6 áreas de intervención contempladas en el IV Plan constituyen los ámbitos funcionales de intervención de la Administración a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad, se ha considerado interesante mostrar cuál ha sido el nivel de ejecución total de programas y objetivos en cada una de estas 6 áreas de intervención, en el conjunto de los cuatro años de vigencia de este IV Plan para la Igualdad.

GRÁFICO 3.11. Porcentaje de programas y objetivos abordados y media de actuaciones realizadas en cada objetivo (2006-2009)



Los siguientes datos en relación al nivel de ejecución de las seis áreas muestran que:

- En las seis áreas se han realizado actuaciones en el 100% de sus programas.
- Salvo en el área de Cultura, en las otras cinco se han llevado a cabo actuaciones en el 100% de sus objetivos.
- Los objetivos de las áreas de Cultura, Trabajo e Inclusión social han recibido la media de actividades más elevada (18, 15,6; y 10,9 respectivamente).

Los resultados presentados en ambos gráficos muestran que durante estos cuatro años se han abordado con mayor o menor intensidad todos los programas del IV Plan y todos sus objetivos salvo "Participación equilibrada de mujeres y hombres en los medios de comunicación".

Tal y como hemos mostrado en los resultados de los distintos programas incluidos en los cuatro ejes de actuación, la intensidad, la implicación de los organismos públicos no ha sido la misma, al igual que tampoco lo han sido los recursos económicos destinados y la cobertura. Por tanto, podemos hablar de la existencia de importantes desequilibrios, entre los cuatro ejes, entre las seis áreas y sus correspondientes programas.

En relación a los ejes estratégicos contemplados en el IV Plan, los datos indican que los mayores esfuerzos, al menos en cuanto a actividades se refiere, se han realizado en

Mainstreaming y Empoderamiento y Participación Socio-política de las mujeres (aglutinan el 73,1% del total realizado).

En relación al eje Mainstreaming, los datos presentados en el anterior apartado sobre recursos utilizados y creados en la ejecución del IV Plan ponen en evidencia los importantes esfuerzos realizados por los distintos organismos de los tres niveles de la Administración. Sin embargo, estos esfuerzos, fundamentalmente, se han producido en el ámbito de Servicios Generales (42,5%). En el área de Trabajo, en gran medida a través del Programa Kideitu para la implantación de planes de mainstreaming de género, también se ha realizado un porcentaje de actuaciones significativamente más alto que en el resto de las áreas específicas de intervención (7,1%). De hecho a través de este programa diversas entidades vinculadas al empleo y la formación elaboraron sendos planes de Igualdad: Área de Empleo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz; Departamento de Derechos Humanos, Empleo e Inserción Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa; Lanbide; Debegesa; Behargintza de Txorierri; y Cáritas Diocesana.

Un dato que muestra la menor atención prestada a la capacitación de las áreas específicas para incorporar la perspectiva de género en sus programas es la escasa presencia de personas de algunos colectivos profesionales específicos en actividades de sensibilización y/o de formación:

- Profesionales de la cultura (2,6%).
- Profesionales de los medios de comunicación (0,2%).
- Profesionales de la educación (2,7%).
- Profesionales de los servicios sociales (6,7%).
- Profesionales de urbanismo, transporte y medio ambiente (9,9%).

En el otro extremo, encontramos que el 22% de las personas formadas o sensibilizadas se ubican dentro de personal técnico de las administraciones vascas pero no corresponden a ningún colectivo profesional específico; el 22,7% son profesionales de las policías (participando en cursos o módulos sobre violencia contra las mujeres); un 19,7% son profesionales de empleo y formación; y un 15,5% profesionales de la salud.

Para finalizar con este aspecto, los datos segregados por sexo muestran que de las 9.463 personas que trabajan en la Administración o en sus servicios específicos y han recibido formación o asistido a actividades de sensibilización, un 67,7% son mujeres y un 32,3% hombres. Por ámbitos se observan tendencias similares, aunque más acentuadas en el caso de servicios sociales o servicios sanitarios (entre el 80 y el 90% de quienes participan son mujeres). Sólo en el grupo de profesionales de urbanismo, transporte y medio ambiente la tendencia se invierte (68,5% de hombres frente al 31,5% de mujeres).

Los resultados sobre el escaso número de actuaciones llevadas a cabo en las áreas de Cultura e Inclusión Social dentro del eje mainstreaming, junto con la poca presencia de los colectivos de estas áreas específicas en las actividades de formación y sensibilización sobre incorporación de la perspectiva de género, pueden explicar, al menos parcialmente, la poca diversidad y el estancamiento producido en las actuaciones realizadas en las áreas de Cultura, o Inclusión Social, áreas que aglutinan el 34% del total de actividades realizadas:

- En Cultura, con un alto porcentaje de actuaciones (15,8%), prácticamente la mitad se concentran en el programa presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico y fundamentalmente en cursos de desarrollo personal y actividades de

sensibilización y divulgación en torno al 8 de marzo (en la misma línea que lo encontrado en evaluaciones anteriores).

- En Inclusión Social, al igual que en planes anteriores, las actuaciones de los organismos públicos se centran fundamentalmente en el colectivo de mujeres en situación de pobreza (58,1% del total), mientras son muy pocas las actuaciones con enfoque de género que se destinan al resto de colectivos de mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple (entre el 11,6% y el 2,8%). En cuanto a Conciliación y Corresponsabilidad y a Violencia contra las mujeres, las actuaciones realizadas generalmente tienen un marcado carácter asistencial, lo que sin duda alguna se aleja del espíritu del IV Plan de propiciar procesos de empoderamiento en las mujeres en general y en colectivos de mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple.

En Trabajo, el área específica de intervención donde mayor número de actuaciones de mainstreaming se han realizado (n=109), y con un porcentaje mucho más elevado de profesionales que han recibido formación, observamos un desarrollo desigual de los dos programas de empoderamiento (acceso al empleo en condiciones de igualdad y equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres). Se ha realizado un número de actuaciones similar pero los recursos económicos utilizados han sido 17 veces más elevados en el primer programa. Creemos que es más fácil incrementar el acceso de las mujeres al empleo (o a ciertos tipos de empleo no técnicos), como de hecho señalan los indicadores de evaluación, que equiparar sus condiciones laborales con respecto a las de los hombres.

En relación al eje Conciliación y Corresponsabilidad, si bien se ha producido un incremento importante de recursos destinados a favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a través del Plan de Familia, sin embargo, los hombres continúan sin utilizar, prácticamente, este tipo de recursos. Tampoco los organismos públicos de ninguno de los niveles de la Administración han hecho una apuesta clara y contundente por mejorar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en lo que al trabajo doméstico y las actividades de cuidado se refiere.

Las áreas de Educación y Salud (cuyas competencias corresponden, básicamente, a la Administración General) aglutinan cada una, aproximadamente un 6% del total de las actividades realizadas. Son áreas que suelen abordar todos los objetivos pero con muy pocas actuaciones. Además, los dos departamentos del Gobierno con competencia específica en estas materias, a lo largo de todas las evaluaciones de este Plan (y también de anteriores) han proporcionado información poco clara e incompleta (sin a penas datos económicos, ni de participación), lo que ha llevado a tener que desestimar muchos de los cuestionarios remitidos. No obstante, creemos de interés mostrar algunas de las actuaciones más significativas realizadas por ambos departamentos en estos cuatro años:

- En Sanidad, sin duda alguna, las mejoras introducidas en el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama; el Plan Mujeres y Salud 2009-2012; la incorporación de la perspectiva de género en algunos de los estudios; la presencia de datos desagregados por sexo en varias de sus Encuestas (Satisfacción, Salud, Hábitos Alimenticios); y las mejoras obtenidas en algunos aspectos relacionados con la salud reproductiva (descenso de cesáreas; y dispensa gratuita de la píldora postcoital).
- En Educación, la creación de la figura “Responsable de Escuela Inclusiva (Diversidad y Género)” en el seno del Berritzegune Nagusia (dependiente de la Dirección de Innovación Educativa); durante el curso 2006-2007 y 2007-2008 se liberó una persona con una licencia de estudios para impulsar algunas actuaciones relacionadas con la igualdad y la violencia de género desde el Berritzegune Nagusia; se han realizado todos los años cursos de coeducación en el marco de la formación continua del profesorado;

en 2009 se realizó un diagnóstico de género en Haurreskolak Patzuergoa (Sociedad Pública adscrita al Departamento), además de constituirse una comisión de igualdad con el objetivo de elaborar un Plan de Igualdad; se ha incrementado el número de plazas de 0 a 3 años, con un incremento de 19.100.000 euros, entre 2006 y 2009, del gasto destinado a este recurso; se ha desarrollado un protocolo de actuación en el ámbito educativo en relación a la violencia entre iguales (elaboración de una guía de actuación).

Otro dato positivo que creemos importante destacar se refiere al incremento y potenciación del tejido asociativo dirigido a impulsar la igualdad. En total se han llevado a cabo 299 actuaciones con este objetivo. Los esfuerzos realizados desde Emakunde, las tres diputaciones forales y los ayuntamientos se reflejan claramente en los recursos destinados (en forma de subvenciones) a este cometido, aproximadamente, 11.000.000 euros; este esfuerzo ha tenido efecto positivo en el incremento de asociaciones de mujeres comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres.

También el Departamento de Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, a través de la Dirección de Cooperación al Desarrollo se ha comprometido con este objetivo del IV Plan, pero en este caso con las asociaciones de mujeres de países del Sur, a cuyos proyectos ha destinado más de 11.000.000 euros.

Continuando con el objetivo de potenciar el tejido asociativo de mujeres, y más concretamente de facilitar procesos de empoderamiento de las mujeres, varios municipios han creado Escuelas de Empoderamiento para mujeres, constituyendo redes de escuelas por zonas o comarcas: Basauri, Ermua, Getxo y Ondarroa; Arrasate, Azpeitia, Eibar y Hernani; Donostia; Comarca de Urola Garaia y Tolosa; Irún; Vitoria-Gasteiz (se encuentra en proceso de creación). Las técnicas de igualdad impulsoras de esta experiencia realizan valoraciones muy positivas, al igual que las propias mujeres que participan en las distintas actividades que se desarrollan dentro de estas escuelas. También es destacable el impulso que desde las áreas de igualdad de diferentes municipios se ha hecho para crear espacios de participación dirigidos a las mujeres (Consejos de Mujeres, Foros de Igualdad...).

Como experiencia novedosa durante el IV Plan aparece la constitución de grupos, formales e informales, de hombres implicados con el objetivo de la igualdad y la erradicación de la violencia de género, a la vez que comprometidos con modelos de masculinidad no hegemónicos, no construidos a partir de la dominación y subordinación de las mujeres. Actuaciones desarrolladas desde Emakunde y Lehendakaritza, a través del programa Gizonduz; desde la Diputación de Álava, a través de un convenio, primero con la UPV/EHU y posteriormente con dos organizaciones que trabajan en esta línea; así como las iniciativas puntuales desarrolladas por las áreas de igualdad de diferentes municipios (Arrasate; Ermua; Getxo; Hernani; Irún; Laudio; Ondarroa; Santurtzi; y Zarautz), han supuesto un importante impulso para esta iniciativa.

En relación a la Violencia contra las mujeres, es de destacar la implicación que organismos públicos de todos los ámbitos de actuación han tenido en la puesta en marcha de actuaciones que abordan esta problemática. Las tres principales líneas de trabajo han sido la mejora de la atención a las víctimas de violencia doméstica (mejora, creación y adecuación de recursos); la mejora de la coordinación interinstitucional y fundamentalmente en lo referido a la aplicación de los protocolos de actuación en todos los ámbitos relacionados con esta problemática; y las actividades de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en general (muchas centradas en el 25 de noviembre).

Para finalizar este apartado, señalar que, nuevamente, han sido escasos los esfuerzos destinados al eje Conciliación y Corresponsabilidad, tal y como ha venido ocurriendo durante

los anteriores planes para la igualdad. En comparación al resto de los ejes el número de actuaciones ha sido tres veces menor que en violencia y seis veces menor que en empoderamiento y mainstreaming. Además, continúan siendo pocos los esfuerzos, a todos los niveles, destinados al logro de la corresponsabilidad de mujeres y hombres. Los programas estrella (por ejemplo el Plan de Familia del Gobierno Vasco) están dirigidos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y además tienen un impacto mínimo en los hombres.

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

3.3.2

CAPÍTULO I, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

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

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados (Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos).
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole.
- Creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres

— PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y COLEGIADOS DEL GOBIERNO VASCO, DIPUTACIONES Y AYUNTAMIENTOS

El Título III de la Ley 4/2005 establece que:

“Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias” (art. 23)

A continuación se presentan algunos datos que permiten conocer en qué medida la entrada en vigor de la Ley 4/2005 está propiciando una presencia equilibrada de mujeres y hom-

bres en los distintos órganos directivos y colegiados de la Administración General y Foral. Los datos han sido extraídos de la publicación “Cifras sobre la participación social y política de la mujeres y los hombres en Euskadi” (Emakunde, 2005); del estudio, “La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi” solicitado por Emakunde al Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la UPV/EHU (Emakunde, 2008); y “Cifras. Mujeres y hombres en Euskadi” (Emakunde, 2010).

Altos cargos en el Gobierno Vasco, sus organismos autónomos y entidades públicas

Los datos presentados en la tabla indican que en los cargos del Gobierno Vasco, de 2004 a 2010, se ha acortado la distancia de género. En el caso de las Consejerías, la distancia se ha acortado hasta una representación del 50%; en las Viceconsejerías/Secretarías Generales, si bien las mujeres continúan estando infrarepresentadas, la distancia se ha ido reduciendo de manera paulatina entre 2004 y 2010.

CARGO	AÑO 2004		AÑO 2008		AÑO 2010	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Consejerías	4* (36,4%)	7 (63,6%)	5 (45,5%)	6 (54,5%)	5 (50%)	5 (50%)
Viceconsejerías/ Secretarías Generales	4 (11,1%)	32 (88,9%)	5 (13,9%)	31 (86,1%)	12 (34,3%)	23 (65,7%)
TOTAL	8 (17,02%)	39 (82,98%)	10 (21,27%)	37 (78,73%)	17 (37,8%)	28 (62,2%)

* La Vicepresidenta del Gobierno asume también el cargo de Consejera de Hacienda y Administración Pública.

El análisis de las 11 Viceconsejerías/Secretarías Generales, muestra que en septiembre de 2010, cinco de éstas no contaban con una representación equilibrada:

- Presidencia (20%-80%)
- Interior (0%-100%)
- Industria, Comercio y Turismo (25%-75%)
- Empleo y Asuntos Sociales (33,3%-66,7%)
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca (25%-50%)

En 2008, en esta situación de desequilibrio se encontraban 11 de las 13 Viceconsejerías/Secretarías Generales vigentes; dato similar al del 2004 (12 de 13).

Estos datos muestran un avance considerable en la presencia de mujeres en estos altos cargos del Gobierno Vasco.

En relación a los organismos autónomos del Gobierno Vasco, las personas que encabezan estas entidades e instituciones son también altos cargos de designación política. Los resultados hallados en el estudio de 2008 muestran que de los seis organismos autónomos con que contaba el Gobierno Vasco, 4 estaban dirigidos por hombres y 2 por mujeres.

En el caso de las entidades públicas dependientes del Gobierno Vasco, al igual que en los organismos autónomos, la mayoría estaban dirigidas por hombres (n=24; 80%).

De todas las entidades públicas, sólo 6 (Basquetour, Uniquel (14), Egailan, Osakidetza, Osatek y Euskadi Irratia) estaban dirigidas por mujeres. Un dato destacable es que no hay mujeres dirigiendo entidades adscritas a materias como la industria o los parques tecnológicos.

Con respecto a la presencia de mujeres y hombres ocupando la presidencia de los órganos colegiados adscritos a cada uno de los departamentos de Gobierno, así como el porcentaje de órganos colegiados donde existía una representación equilibrada de mujeres y hombres, el análisis general realizado en 2008 mostró una presencia mayoritaria de hombres (54,1%) ocupando las presidencias de los distintos órganos colegiados. Por su parte, el análisis por departamentos indicó importantes diferencias entre unos y otros; a modo de ejemplo, en los Departamentos de Cultura o de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, más de la mitad de sus órganos colegiados estaban presididos por mujeres, a la vez que ninguno de los órganos colegiados de los departamentos de Educación, Universidades e Investigación, o de Justicia, Empleo y Seguridad Social está presidido por una mujer.

En relación a la representación equilibrada de mujeres y hombres, de 85 órganos colegiados contabilizados, en una cuarta parte, aproximadamente, existía este equilibrio. También en relación a este dato, existían diferencias importantes entre los departamentos de Gobierno.

En lo que se refiere a la Universidad, el estudio realizado para Emakunde en 2008 reveló que las tres universidades vascas estaban y siempre habían estado dirigidas por hombres. El nivel de la Secretaría General era más igualitario, ya que tanto en la Universidad del País Vasco como en la Universidad de Mondragón estaba presidida por una mujer.

Datos referidos a 2010 (Dirección de Igualdad de la UPV/EHU) revelan equilibrios y desigualdades en la UPV/EHU: la presencia de un gobierno universitario paritario (8 hombres y 7 mujeres); en las comisiones estatutarias, como media hay mayor porcentaje de hombres (61%) y se observa segregación generizada (53% de mujeres en la de Euskera; 30% en la de Profesorado universitario y 29% en la Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación); y en la Dirección de los departamentos, la presencia de mujeres es del 31,5%.

Altos cargos en las diputaciones forales y sus entidades públicas

Los datos presentados en la tabla muestran, en 2008 (15), un incremento significativo de mujeres en las ejecutivas de las diputaciones forales, alcanzándose el principio de paridad en la suma de diputados y diputadas forales. En lo que respecta a las direcciones, a pesar del importante incremento experimentado con respecto al 2004, todavía la presencia de mujeres está muy lejos de equiparse a la de los hombres. Teniendo en cuenta que en 2008, y en la actualidad, en las tres diputaciones la máxima autoridad era hombre (Diputado General), la presencia de mujeres en el colectivo de altos cargos era del 32,4% frente al 16,2% que había en 2004.

(14) Actualmente, Unibasq

(15) Hasta las próximas elecciones a diputaciones no se podrá disponer de más datos.

DIPUTACIONES	AÑO 2004						AÑO 2008					
	DIPUTADOS/AS FORALES		DIRECCIONES GENERALES		TOTAL ALTOS CARGOS		DIPUTADOS/AS FORALES		DIRECCIONES GENERALES		TOTAL ALTOS CARGOS	
	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.
ÁLAVA	1	9	3	14	4	23	4	6	9	16	13	22
					(14,8%)	(85,2%)					(37,1%)	(62,9%)
BIZKAIA	1	11	4	25	5	36	4	6	7	16	11	22
					(12,2%)	(87,8%)					(33,3%)	(66,7%)
GIPUZKOA	3	8	5	18	8	26	4	6	7	20	11	26
					(23,5%)	(76,5%)					(29,7%)	(70,3%)
TOTAL	5	28	12	57	17	88*	12	18	23	52	35	73*
	(15,2%)	(84,8%)	(17,4%)	(82,6%)	(16,2%)	(83,8%)	(40%)	(60%)	(30,7%)	(69,3%)	(32,4%)	(67,6)

(*) incluye los 3 Diputados Generales.

Por lo que respecta a la dirección de entidades públicas dependientes de las diputaciones, al analizar conjuntamente los datos de 2008 correspondientes a las tres diputaciones, se observa que en el 18,7% de las entidades, quien ostenta la dirección es una mujer. El análisis por diputaciones muestra que es en la Diputación Foral de Álava donde la presencia de mujeres ocupando este cargo es mayor (40%), en las otras dos diputaciones existe una brecha de género importante; la presencia de mujeres es muy pequeña (10,5%) en Bizkaia e inexistente en Gipuzkoa.

DIPUTACIONES	ENTIDADES PÚBLICAS DEPENDIENTES DE LAS DIPUTACIONES	RESPONSABLES (2008)	
		MUJERES	HOMBRES
Diputación Foral de Álava	10	4 (40%)	6 (60%)
Diputación Foral de Bizkaia	19	2 (10,5%)	17 (89,5%)
Diputación Foral de Gipuzkoa	3	0	3 (100%)
TOTAL	32	6 (18,7%)	26 (81,3%)

Alcaldías

Los datos presentados en la tabla muestran que es a nivel local donde la presencia de mujeres ostentando cargos de responsabilidad política, como la alcaldía, es mucho menor. De hecho en 2007 (16) sólo un 19,9% de los ayuntamientos de la CAE están regidos por mujeres. Comparativamente al 2003, este dato se ha visto incrementado en 2007, con 13 ayuntamientos más que cuentan con mujeres presidiendo la alcaldía.

Estos 50 ayuntamientos que en las últimas elecciones municipales eligieron a una mujer como alcaldesa representan el 11,5% de la población de la Comunidad Autónoma Vasca (244.593 habitantes); en 2003, los ayuntamientos en esta misma situación representaban al 6,5% de la población total (135.552 habitantes).

(16) Hasta las próximas elecciones a diputaciones no se podrá disponer de más datos.

Por territorios históricos, es en Bizkaia donde se ha producido un mayor incremento de municipios con alcaldesa (del 12,2% al 20%).

TERRITORIO	PRESENCIA DE MUJERES EN ALCALDÍAS AÑO 2004		PRESENCIA DE MUJERES EN ALCALDÍAS AÑO 2007	
	ABS.	%	ABS.	%
Álava	8	15,7	10	19,6
Bizkaia	11	12,2	18	20,0
Gipuzkoa	18	17,5	22	21,3
CAE	37	14,8	50	19,9

Tanto en 2003 como en 2007, los municipios gobernados por alcaldesas son en su mayoría pequeños, menos de 5.000 habitantes (72,8% en 2003 y 78% en 2007).

Ninguna de las capitales vascas ha tenido alcaldesa y de los 10 municipios más grandes de Euskadi según el censo de EUSTAT (Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Donostia, Barakaldo, Getxo, Irun, Portugalete, Santurtzi, Basauri y Errenteria) sólo Basauri cuenta con una alcaldesa.

— PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES PROFESIONALES, EMPRESARIALES, DE ECONOMÍA SOCIAL, SINDICALES, POLÍTICAS, CULTURALES O DE OTRA ÍNDOLE

El artículo 24 del Título III, capítulo I, insta a las administraciones públicas vascas a promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres; con esta finalidad plantea una serie de medidas (ver art. 24, apartados 2, 3, 4 y 5).

En este apartado se aportan datos sobre la presencia de mujeres y hombres en 2008 en organizaciones profesionales y empresariales de distinta índole. Los datos han sido extraídos del estudio solicitado por Emakunde al Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la UPV/EHU, "La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi, 2008". En algunos de los indicadores también se ha podido disponer de datos correspondientes a 2010, extraídos de "Cifras. Mujeres y hombres en Euskadi" (Emakunde, 2010).

Presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales

El análisis sobre la presencia de mujeres y hombres en la Secretaría General y Comité Ejecutivo de los principales sindicatos en Euskadi, salvo en el caso de LAB, revela un desequilibrio importante.

Comparativamente a 2008, y con la excepción de CCOO, en los otros dos sindicatos (ELA Y UGT) se observa un ligero incremento en el porcentaje de mujeres presentes en sus respectivos comités ejecutivos.

SINDICATOS	COMITÉ EJECUTIVO 2008				COMITÉ EJECUTIVO 2010			
	MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
ELA	4	25,0	12	75,0	4	36,4	7	63,6
LAB	7	58,3	5	41,7	6	54,5	5	45,4
UGT	2	33,3	4	66,7	3	37,5	5	62,5
CCOO	3	30,0	7	70,0	7	30,4	16	69,6

Presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las patronales vascas (2008)

Los datos presentados en la tabla, revelan, nuevamente, una distancia de género notable en la composición de las organizaciones empresariales vascas. Sus presidencias están ocupadas por hombres y sus respectivas juntas directivas sólo cuentan, en el mejor de los casos (Adegi) con un 20% de mujeres.

PATRONALES VASCAS	PRESIDENCIA		JUNTA DIRECTIVA				TOTAL ABS.
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES		HOMBRES		
	ABS.	ABS.	ABS.	%	ABS.	%	
CONFEBASK	0	1	2	6,0	31	94,0	33
CEBEK	0	1	2	6,0	31	94,0	33
ADEGI	0	1	2	20,0	12	80,0	15
SEA	0	1	2	6,7	28	93,0	30

Presencia de mujeres y hombres en asociaciones profesionales

En este apartado se analizan la dirección, presidencia o representación de 103 asociaciones profesionales domiciliadas en los tres territorios históricos. En la tabla puede verse que sólo el 12,6% del total de las asociaciones analizadas están presididas por mujeres, siendo Álava el territorio con un porcentaje mayor, 16%.

UBICACIÓN TERRITORIAL DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES	PRESIDIDAS POR MUJERES		PRESIDIDAS POR HOMBRES		TOTAL ABS.
	ABS.	%	ABS.	%	
CAE	13	12,6	90	87,4	103
ÁLAVA	4	16,0	21	84,0	25
BIZKAIA	5	11,1	40	88,9	45
GIPUZKOA	4	12,1	29	87,9	33

Presencia de mujeres y hombres en cámaras de comercio

Las cámaras de comercio son entidades cuyos objetivos principales son defender los intereses del comercio, la industria y el sector marítimo y proporcionar servicios a las empresas. Tal y se observa en la tabla, los cargos de mayor rango (presidencia, dirección general y secretaría general), en todos los casos están ocupados por hombres.

ALTOS CARGOS DE LAS CÁMARAS DE COMERCIO	ALAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
PRESIDENCIA	Hombre	Hombre	Hombre
DIRECCIÓN GENERAL	Hombre	Hombre	Hombre
SECRETARÍA GENERAL	Hombre	Hombre	Hombre

Presencia de mujeres y hombres en entidades financieras

Todas las entidades financieras con sede social en la CAE están presididas por hombres. En cuanto a sus consejos de dirección, su presencia continúa siendo minoritaria, siendo las cajas vascas, a excepción de Ipar Kutxa, las que cuentan con mayor presencia (entre un 18,8% y un 37,5%).

Con respecto a 2008, en 2010 se observa un ligero incremento de la presencia de mujeres en los consejos de dirección de algunas entidades: BBK, Caja Laboral y Banco Guipuzcoano. Si en 2008 esta era la única entidad que no contaba con mujeres en el consejo, actualmente este lugar ha sido ocupado por el BBVA.

ENTIDADES FINANCIERAS CON SEDE EN LA CAE	CONSEJOS DE DIRECCIÓN 2008				CONSEJOS DE DIRECCIÓN 2010			
	MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
KUTXA	4	23,5	13	76,5	3	21,4	11	78,6
BBK	5	29,4	12	70,6	6	37,5	10	62,5
CAJA VITAL	4	25,0	12	75,0	3	18,8	13	81,3
CAJA LABORAL	1	6,3	15	93,8	3	25,0	9	75,0
IPAR KUTXA	1	8,3	11	91,7	1	8,3	11	91,7
BBVA	1	7,1	13	92,9	0	0,0	15	100,0
BANCO GUIPUZCOANO	0	0,0	9	100,0	1	11,1	8	88,9

Presencia de mujeres y hombres en empresas y cooperativas

En relación a las empresas, la Ley deja en manos de su posterior desarrollo reglamentario la especificación de las medidas:

“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” (art. 40).

Los datos referidos a empresas vascas que forman parte del Ibex35 (BBVA, GAMESA e IBERDROLA), muestran que todas están presididas por hombres y que sus consejos de administración están constituidos prácticamente por hombres.

Con respecto a 2008, se ha incrementado todavía más la presencia de hombres en el Consejo de Administración del BBVA (hasta el 100%); se ha incrementado la presencia de mujeres en GAMESA (del 0% al 11,1%); y se ha mantenido en IBERDROLA.

EMPRESAS VASCAS QUE FORMAN PARTE DEL IBEX 35	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 2008				CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 2010			
	MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
BBVA	1	7,7	12	92,3	0	0,0	15	100,0
GAMESA	0	0,0	9	100,0	1	11,1	8	88,9
IBERDROLA	2	12,5	12	85,7	2	12,5	12	85,7

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

El Capítulo I del Título III de la Ley propone diferentes medidas dirigidas a promover la participación sociopolítica de las mujeres, entre ellas el artículo 24.5 dice:

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

A continuación se incluye la respuesta que desde la Dirección de Emakunde-Instituto de la Mujer han remitido en relación al grado de desarrollo alcanzado en este artículo de la Ley para la Igualdad.

El 28 de octubre de 2008 Emakunde remitió a la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico de Lehendakaritza documentación relativa al borrador del Anteproyecto de Ley del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad, a fin de recabar los preceptivos informes para su posterior remisión al Consejo de Gobierno.

En fecha 11 de febrero de 2009 se recibió en este Instituto el Informe elaborado por los servicios jurídicos de la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico de Lehendakaritza. También se recibió el Informe de la Dirección de la Oficina para la Modernización de la Administración del Gobierno Vasco.

Con motivo de las elecciones al Parlamento Vasco, de 1 de marzo de 2009, se produjo un cambio de Lehendakari y de partido político en el Gobierno, no pudiendo ser estudiados los referidos informes en la VIII Legislatura por razones de tiempo.

Con el nombramiento del nuevo Lehendakari para la IX Legislatura, en mayo de 2009 se produjo el nombramiento de la nueva Dirección de Emakunde. Tras su toma de posesión, en el segundo semestre de 2009 la Dirección de Emakunde puso en marcha un proceso de trabajo para el estudio del Anteproyecto de Ley elaborado en la VIII Legislatura y de estudio de los citados Informes y, en consecuencia, la adecuación del texto del Anteproyecto de Ley a las necesidades y consideraciones surgidas.

Además de ello, en el segundo semestre de 2009 Emakunde realizó las actuaciones necesarias para la toma en consideración de la Ley del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad en el Calendario Legislativo para la Legislatura 2009-2013. El Gobierno Vasco, en sesión celebrada el 17 de noviembre de 2009, adoptó, entre otros el acuerdo del "Calendario Legislativo de la IX Legislatura 2009-2013", en el que se señala la Ley del Consejo Vasco de Mujeres para la Igualdad como Proyecto legislativo de la IX Legislatura, señalándose el primer semestre de 2010 como fecha estimada de remisión del borrador del Anteproyecto de Ley al Consejo de Gobierno para aprobación del Proyecto de Ley. Además de ello, el Lehendakari, Patxi López, en respuesta a la pregunta formulada por el Grupo Aralar, señaló la previsión de Emakunde de envío al Consejo de Gobierno del borrador del Anteproyecto de Ley en el primer cuatrimestre de 2010, para su posterior debate en el Parlamento Vasco.

Es por ello que Emakunde, una vez finalizada la revisión técnica y jurídica del texto elaborado ya con anterioridad, en 2010 remitió el borrador del Anteproyecto de Ley a Lehendakaritza para su estudio y valoración política, manteniendo los oportunos contactos y encuentros para la presentación y explicación de los contenidos del texto.

Sin embargo y debido a la crisis económica y a los reajustes presupuestarios y, sobre todo, al compromiso del Ejecutivo vasco de llevar a cabo una racionalización de la Administración, el proyecto de ley de creación del Consejo Vasco de las Mujeres, si bien se ha mantenido en el Calendario legislativo en su última revisión de noviembre de 2010, se mantiene en suspenso y está pendiente de una respuesta política definitiva.

CAPÍTULO II, 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

En relación a los medios de comunicación social y publicidad, el artículo 27 de la Ley 4/2005 recoge que:

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

A continuación se incluye la respuesta que desde la Dirección de Emakunde-Instituto de la Mujer han remitido en relación al grado de desarrollo alcanzado en este artículo de la Ley para la Igualdad.

En la consecución de un cambio de valores, creencias, actitudes y comportamientos dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres, la comunicación a través de los mass media y la publicidad se erigen en importantes espacios y herramientas educativas dirigidas a la población en general o, por el contrario, pueden fomentar y coadyuvar a perpetuar la división de roles y estereotipos de género. Es por ello que en la presente legislatura, y en consonancia con el trabajo ya realizado por Emakunde en este ámbito, el trabajo encaminado hacia la adecuación de la comunicación y la publicidad al principio de igualdad se erige en una de las líneas de trabajo del Instituto para la presente legislatura.

Además, el artículo 26 de la Ley 4/2005 señala que ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la CAE puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales, no pudiendo difundirse tampoco contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. Además de ello, a través de este artículo se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que transmitan contenidos e imágenes que contradigan lo aquí expresado.

Además del mandato legal señalado en la Ley 4/2005, y tal y como se ponía de manifiesto anteriormente, Emakunde viene desarrollando un trabajo a favor de la emisión de contenidos acordes con el principio de igualdad y el uso no sexista del lenguaje y la imagen en los medios de comunicación y en el ámbito de la publicidad. Es por ello que en 1998, a través del Decreto 78/1998, se creó la Comisión asesora de publicidad no sexista / BEGIRA, además de la puesta en marcha de otras actuaciones.

Si bien la Comisión Begira ha desarrollado un importante trabajo, actualmente no está en funcionamiento. Además de su puesta en marcha, es necesario tener en cuenta el nuevo marco legislativo actual en materia de igualdad, por lo que dicha Comisión habrá de adaptar sus funciones de trabajo a las nuevas posibilidades que

le otorga el marco legislativo. Por otra parte, es necesario señalar que el artículo 27 de la Ley 4/2005 señala 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. Señala que además velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación públicos.

Así pues, en el año 2010 Emakunde ha puesto en marcha un proceso de trabajo para la modificación del Decreto 78/1998, de 27 de abril, de regulación de la Comisión asesora de publicidad no sexista / Begira, para su adecuación al nuevo marco legislativo y a los mandatos de la Ley 4/2005 en materia de "cultura y medios de comunicación", correspondiente al Capítulo II del Título III de la Ley, dando así, además, respuesta al mandato de la Comisión de Control de EITB, de 17 de mayo de 2010, en la que se aprobó la proposición no de ley 106/2010, relativa a la constitución de un grupo compuesto por personas expertas en materia de género y en medios de comunicación, para la realización de tareas de diagnóstico, análisis y asesoramiento que eviten representaciones y contenidos sexistas en los medios de comunicación, especialmente aquellos que inciten a la violencia contra las mujeres.

En el ejercicio 2011 está prevista la tramitación de la modificación del Decreto 78/1998, así como la posterior constitución y puesta en funcionamiento de la Comisión Begira.

CAPÍTULO IV, TRABAJO

En este apartado se presenta información relacionada con la aplicación de varios artículos recogidos en el Capítulo IV, Sección 2ª de la Ley relacionados con el empleo:

- Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres (art. 40.3).
- Entidades colaboradoras (art. 41).
- Acoso sexista (art. 43).

— PLANES Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS

El artículo 40, párrafo 3 de la Ley señala que: *"Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las empresas. La concesión de las ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda."*

A través de la Resolución de 13 de mayo de 2008, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco se ha regulado la convocatoria de subvenciones para 2008 dirigida a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad. El importe destinado fue de 74.160 euros.

En 2009, Emakunde concedió subvenciones a empresas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad, por valor de 25.345,65 euros.

En 2008, de las 10 empresas que se presentaron a esta convocatoria, 7 fueron subvencionadas para llevar a cabo un diagnóstico y plan de igualdad de mujeres y hombres.

En 2009, las 6 empresas que solicitaron esta subvención, finalmente recibieron este tipo de ayuda.

En relación a esta convocatoria de subvenciones hay que señalar que el objeto de la subvención es la contratación de una consultora homologada para la realización del diagnóstico y el plan de igualdad. En este sentido la propia Ley para la Igualdad en el artículo 8 señala que sólo este tipo de consultoras (homologadas por la Administración) podrán prestar los servicios subvencionados.

También señala que el Gobierno Vasco fijará reglamentariamente los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a dicha homologación. Estos requisitos están establecidos en el Decreto 105/2004, de 8 de junio. Sin embargo, desde Emakunde informan que se ha elaborado un Decreto de modificación de dicho Decreto, pendiente de pasar los últimos trámites para su aprobación.

La modificación se produce en relación a los requisitos recogidos en el artículo 2 del mencionado decreto, apartado d), que recoge textualmente "...que cuenten con un personal de, al menos, tres personas, incluido el equipo directivo".

Justifican esta iniciativa porque consideran que es suficiente una sola persona en estas entidades para llevar a cabo las funciones de asistencia técnica para la elaboración de un diagnóstico y un plan de igualdad.

Desde la aprobación de la Ley hasta diciembre de 2009, se han homologado 14 entidades: 7 en 2005; 2 en 2006; 2 en 2007; 0 en 2008; y 3 en 2009.

Continuando con el tema de los planes y diagnósticos de igualdad en las empresas, informan de la elaboración del documento "Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas". Durante el año 2010 se han recogido las aportaciones de empresas consultoras que la han estado testando, así como de otras personas expertas. En este momento se están realizando las modificaciones oportunas y está previsto tener la metodología a disposición de las empresas y del resto de entidades y personas interesadas dentro del primer trimestre del año 2011.

Por último, subrayan que desde Emakunde se sigue trabajando en el ámbito del asesoramiento a las empresas y otras entidades para que incorporen en su funcionamiento políticas de igualdad (planes, protocolos de prevención y tratamiento de casos de acoso, las leyes, obligaciones de las empresas, etc.).

— ENTIDADES COLABORADORAS

La figura de Entidad Colaboradora se crea en 1994 mediante el Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, con un reconocimiento a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, así como de incentivar que otras entidades se sumen a este tipo de iniciativas. La Ley para la Igualdad recoge la creación de esta figura a través del artículo 41.

Desde Emakunde informan de que el Decreto actualmente en vigor es del año 1994 (Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres») y que durante los últimos años han tenido lugar diversos avances en la legislación, particularmente con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por ese motivo consideran necesario llevar a cabo una modificación que recoja todos estos avances.

Desde la entrada en vigor del Decreto regulador de la figura de “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” (noviembre de 1994) hasta la aprobación de la Ley para la Igualdad (Febrero de 2005), 8 entidades recibieron este reconocimiento; con posterioridad, el número de entidades se ha incrementado de manera notable: en diciembre de 2009 eran 42 las entidades colaboradoras en la CAE.

En la evaluación de la Ley realizada en 2008, en relación al artículo 40 de la ley, párrafo 1, desde Emakunde informaron de que, tras la aprobación de la Ley, se inició un proceso de elaboración de un proyecto de reglamento para su desarrollo, a fin de determinar las empresas que hubieran de elaborar planes o programas para la igualdad, los contenidos mínimos obligatorios que éstos debieran contener, así como los mecanismos para su seguimiento y evaluación. Sin embargo, la posterior aprobación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la medida que condiciona el alcance de una intervención normativa de la Comunidad Autónoma en esta materia, desde su punto de vista, hace necesario un replanteamiento de la elaboración del reglamento de desarrollo de la Ley 4/2005 en los términos en los que se estaba realizando.

— ACOSO SEXISTA

En relación al artículo 43 de la Ley, sobre acoso sexista, desde la aprobación de la Ley se han publicado cuatro órdenes por parte de las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y de Interior.

Consejería de Hacienda y Administración Pública:

- Orden de 4 de octubre de 2006 que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma y de sus organismos autónomos.
- Orden de 9 de octubre de 2007 por la que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Investigación que actúa en la Fase de Resolución en los casos de acoso moral y sexual en el trabajo.

Consejería de Interior:

- Orden de 11 de julio de 2007 que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral o sexual en el trabajo del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco.
- Orden de 10 de septiembre de 2007 que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral en el trabajo del personal de la Ertzaintza.

Durante el 2010 Emakunde ha estado trabajando en el desarrollo de un protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en empresas de más de 50 personas en plantilla. Para ello se ha conformado un grupo de trabajo formado por personal de Emakunde y por personal externo experto en salud y derecho laboral y de la seguridad social. Actualmente, tras haber sido contrastado con diferentes entidades, se encuentra en proceso de finalización y se espera que a principios del 2011 pueda ser difundido para ser incorporado por las empresas y otras entidades.

CAPÍTULO V, OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS

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

“Las administraciones públicas vascas promoverán las medidas de índole jurídica y económica necesarias para mejorar las condiciones de las personas que se encuentren en una situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en los casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura, o proceso de filiación o de alimentos. A tal fin, crearán un fondo de garantía para situaciones de impago de pensiones y establecerán complementos para las pensiones de viudedad más bajas.”

En relación a la mejora de las condiciones económicas de las personas viudas, en la evaluación realizada en 2008 con el fin de conocer el grado de implementación y desarrollo de la Ley para la Igualdad, Emakunde informó lo siguiente:

La aprobación de la Ley 8/2008, de 25 de junio, por la que se modifica la Ley contra la Exclusión Social y la Ley de la Carta de Derechos Sociales, concretamente en lo que respecta al establecimiento de “complementos para las pensiones de viudedad más bajas” ha permitido mejorar las condiciones de las personas que se encuentren en situación de precariedad económica derivada de la viudedad.

En relación al impago de pensiones compensatorias y alimenticias, en la evaluación realizada en 2008, Emakunde informó de que en esos momentos se estaba tramitando la Normativa reguladora de un fondo de garantía. En 2010, nuevamente se ha preguntado a la Dirección de Emakunde sobre la situación actual de esta normativa y esta ha sido la respuesta:

En lo que a la VIII Legislatura se refiere, las actuaciones realizadas fueron las siguientes:

1. Por acuerdo de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de 23 de marzo de 2007, Emakunde elaboró un primer borrador técnico de un anteproyecto de Ley reguladora del Fondo de Garantía de pensiones alimenticias y compensatorias. Sin embargo, de manera paralela en el tiempo, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos. Ello conllevó la necesidad de reconsideración del anteproyecto de Ley realizado, por lo que Emakunde elaboró un Informe "Análisis jurídico y propuestas para la configuración del fondo de garantía de pensiones previsto en el artículo 45.2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres", que tuvo por objeto, de un lado, señalar cuál era la nueva situación jurídica derivada de la aprobación del Real Decreto 1618/2007 y, de otro, proponer en función del nuevo contexto normativo, los aspectos básicos para la creación de un fondo de esa naturaleza en la Comunidad.
2. La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de 19 de diciembre de 2007, acordó que el Gobierno Vasco, una vez decidiera en su seno el órgano competente a tales efectos, acometiera la elaboración de una nueva propuesta normativa que complementara la regulación del Estado, es decir, que actuara allí donde no llegara el fondo estatal, descartando, al menos en primer instancia, la regulación de un fondo de garantía paralelo al estatal.
3. En 2008 Emakunde trasladó a la Vicepresidencia del Gobierno, para su tramitación jurídica y económica, un borrador de anteproyecto de Ley regulador del Fondo de Garantía, no realizándose con posterioridad ninguna otra actuación al respecto y quedando paralizado el proceso de tramitación del anteproyecto.

En lo que a la IX Legislatura se refiere:

Si bien desde el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales se llevaron a cabo una serie de estudios preliminares sobre los distintos modelos de fondo de garantía existentes en el Estado Español, el tema ha quedado condicionado por la intervención del Lehendakari en el Pleno del Parlamento Vasco, de fecha 27 de mayo de 2010, en el que se presentaron las medidas de ahorro, donde el Lehendakari declaró:

"Queremos también llegar a un gran pacto institucional y político para mantener los derechos actuales, y para que, mientras persista la crisis, no generar en ningún caso expectativas de nuevas prestaciones que puedan poner en riesgo lo que ya hemos conseguido hasta ahora.

Por eso el Gobierno Vasco propondrá al Parlamento buscar mecanismos para que durante dos años, no tengamos que desarrollar nuevas decretos ley en cooperación o decretos para desarrollar la Ley de la Familia".

Lo anteriormente señalado afecta también al fondo de garantía. Este tema, en cualquier caso será una de las medidas que se contemplen en el marco del III Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias que está en proceso de elaboración, estando sin definir a quién corresponderá su coordinación y gestión.

RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO IV: LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

3.4

LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

3.4.1

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 en la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

En mayo de 2006, se aprueba el Decreto 3/2006 de 16 de mayo, por el que el Lehendakari nombra a Dña. Maite Erro Jáuregui como Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En junio de 2006, se aprueba el Decreto 119/2006, de 13 de junio por el que se regula su Reglamento de organización y funcionamiento.

Desde su creación hasta la actualidad, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha llevado a cabo su actividad cotidiana, además de poner en marcha diferentes medidas para la mejora del funcionamiento de la Defensoría, medidas sobre difusión y comunicación. También ha realizado actividades de formación (por ejemplo Seminarios Internacionales dentro de los Cursos de Verano de la UPV/EHU), varios estudios y publicaciones (ver Informes Extraordinarios), además de medidas para la relación, coordinación y colaboración con otras instituciones y entidades (de ámbito autonómico, estatal y comunitario) (17).

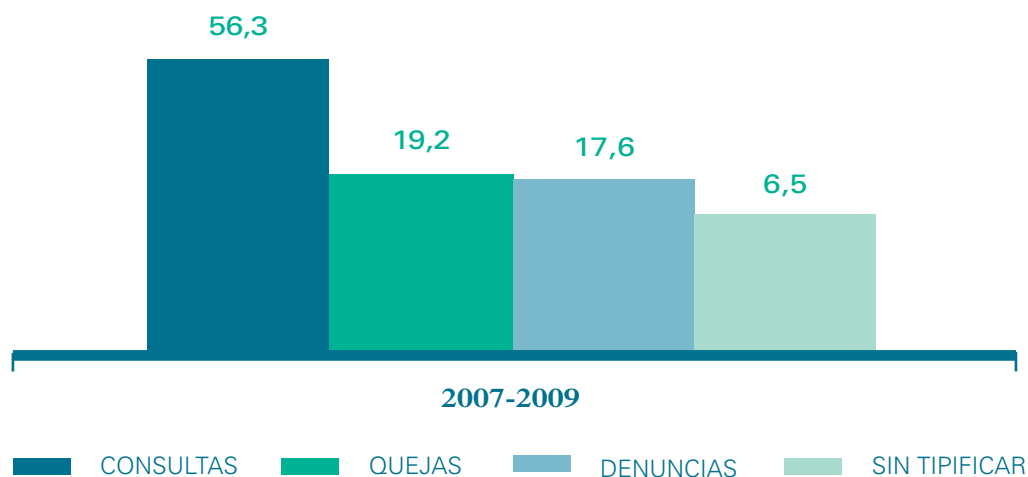
Los datos proporcionados desde la Defensoría, parte de ellos presentados al Parlamento Vasco a través de sus Informes Anuales, y otra parte remitidos desde Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, muestran que entre Junio de 2006 (fecha en la que se regula su reglamento de organización y funcionamiento) hasta marzo de 2010 se han tramitado 307 expedientes.

De estos 307 expedientes, 173 fueron consultas (56,3%), 59 quejas (19,2%), 54 denuncias (17,6%) y 20 no están tipificados (18) (6,5%).

(17) Puede encontrarse información más detallada en el espacio reservado para esta Institución dentro de la página web www.emakunde.euskadi.net.

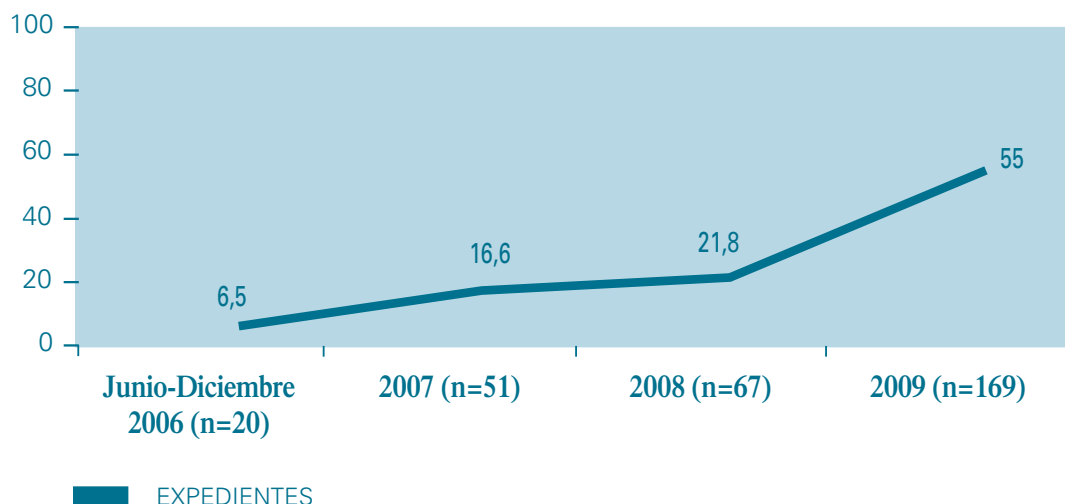
(18) Corresponden a los primeros siete meses de la Defensoría (mayo-diciembre de 2006), sin ubicación física definitiva ni personal jurídico asignado.

GRÁFICO 3.12. Expedientes tramitados desde la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE entre 2006 y 2009 (n=307): distribución entre las diferentes tipologías



Tal y como se observa en el gráfico el crecimiento más espectacular se ha producido en 2009, periodo que aglutina algo más de la mitad de expedientes tramitados durante los tres años y medio de actividad contemplados en esta evaluación (55%).

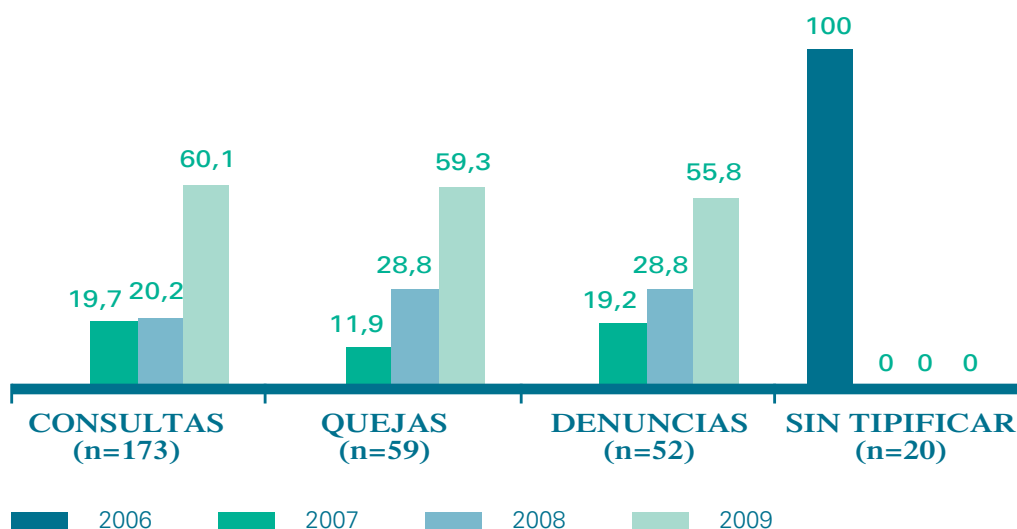
GRÁFICO 3.13. Expedientes tramitados desde la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE: Evolución 2006-2009 (n=307)



En el siguiente gráfico se presenta la distribución por años de las distintas tipologías de expedientes tramitados. Se observa que independientemente del tipo de tipología (consulta, queja o denuncia), la mayor parte de los expedientes se han tramitado en 2009 (entre el 55% y el 60%), mostrando una tendencia creciente en los tres casos.

Este crecimiento notable (152%) es muy probable que se deba, por un lado a una mayor consolidación de la Institución (se encontraba en el tercer año de creación), así como a que es en ese mismo año cuando desde la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres llevan a cabo distintas actuaciones dirigidas a la ciudadanía: elaboración de una guía de derechos laborales; campaña de difusión a través de varios medios (spot en televisión, radio, carteles...); presencia de la Defensora para la Igualdad en distintos medios de comunicación (periódico, radio, televisión).

GRÁFICO 3.14. Tipología de los expedientes tramitados desde la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE: distribución por años (2006-2009)



Un hecho de gran trascendencia en relación a esta Institución acontecido durante el período incluido en la presente evaluación es la dimisión de la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esta dimisión fue presentada al Lehendakari en diciembre de 2009, quien mediante Decreto 22/2009, de 22 de diciembre, declaró el cese en sus funciones, sin que hasta la fecha se haya nombrado nueva persona titular de la Defensoría.

Aproximadamente, un mes antes de presentar su dimisión, la Defensora para la Igualdad en respuesta a la pregunta que le fue planteada en su comparecencia ante la Comisión de Políticas Sociales, Trabajo e Igualdad del Parlamento Vasco (26 de octubre de 2009), elaboró un informe "Aportaciones de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres al espacio de reflexión abierto en relación a esta Institución" (19).

En marzo de 2010, se le asignaron a la Directora de Emakunde, con carácter temporal, las funciones de la Defensoría. Por ese motivo, ha sido pertinente preguntar a la Dirección de este Instituto acerca de lo acontecido desde 2008 (año de la anterior evaluación de la Ley para la Igualdad) hasta 2010. La información facilitada es la siguiente:

(19) El documento completo puede encontrarse en la página www.emakunde.euskadi.net.

Respecto a los cambios producidos desde 2008 hasta la actualidad en la Defensoría, se constatan los siguientes:

1. Personal de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

a) Durante el ejercicio 2008, el personal de la Defensoría para la Igualdad, recogido en la RPT, se ha mantenido estable con respecto al ejercicio anterior, con una plantilla de 6 personas: 1 Defensora para la igualdad, 1 secretaria de alto cargo, 1 asesora de igualdad de la Defensoría, 1 técnico de gestión administrativa (funcionario de carrera) y 2 asesoras jurídicas (funcionarias interinas).

b) En 2009, se produjeron los siguientes cambios:

— Desde el 18 de mayo de 2009 y hasta la actualidad, una de las 2 plazas de asesoría jurídica, recogidas en la RPT, es ocupada por una funcionaria de carrera.

— Por acumulación de tareas, del 9 de noviembre de 2009 al 8 de mayo de 2010 fueron contratadas dos personas, cuyos puestos de trabajo no estuvieron recogidos en la RPT: 1 auxiliar administrativa y 1 asesora jurídica.

— El 23 de diciembre de 2009 se produjo la publicación en BOPV del cese de Dña. María Teresa Erro Jauregi, como Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, con motivo de la presentación de su renuncia. Dicho cargo no ha sido ocupado, de nuevo, por otra persona.

— En tanto el Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría, señala en su artículo 6.2 que el personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de asesoramiento o de confianza cesa automáticamente cuando se produzca el cese de la Defensora o Defensor, en fecha 23 de diciembre de 2009 se produjo el cese automático de la asesora de igualdad de la Defensoría.

c) En 2010, se produjeron los siguientes cambios:

— El 19 de enero de 2010 se produjo la renuncia a su puesto de la secretaria de alto cargo de la Defensoría, por su incorporación a un puesto similar en otro Departamento de Gobierno Vasco.

— Al finalizar el ejercicio 2010, el personal de la Defensoría para la Igualdad, recogido en la RPT, estaba compuesto por una plantilla de 3 personas: 1 técnico de gestión administrativa (funcionario de carrera) y 2 asesoras jurídicas (funcionaria de carrera y funcionaria interina).

2. Asignación con carácter temporal a la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer las funciones atribuidas a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Mediante Decreto 22/2009, de 22 de diciembre, del Lehendakari, se declaró el cese en sus funciones de la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tras haber presentado esta su renuncia, sin que hasta la fecha se haya nombrado nueva persona titular de la Defensoría.

La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y del Procedimiento Administrativo Común establece en su artículo 17 que las y los titulares de los órganos administrativos podrán ser suplidos temporalmente en caso de vacante, ausencia o enfermedad por quien designe el órgano competente para su nombramiento.

Es por ello que a través del Decreto 2/2010, de 2 de marzo (BOPV de 15 de marzo de 2010) del Lehendakari, se asignan a la directora de Emakunde, las funciones de la Defensoría atribuidas por la Ley 4/2005 y por su Reglamento de organización aprobado mediante Decreto 119/2006, de 13 de junio. El Decreto 2/2010 señala que la asignación de las funciones es con carácter temporal, en tanto permanezca vacante el cargo de defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y que surtirá efectos desde el mismo día de su publicación en el BOPV (15 de marzo de 2010).

Además de los datos mencionados, también se informa de la presentación, por parte de la directora de Emakunde, en la sesión ordinaria del Consejo de Dirección, de 22 de diciembre de 2010, de una propuesta de Anteproyecto de Ley para la modificación del Título IV de la Ley 4/2005 (20); propuesta que fue aprobada. Por ello, a lo largo de 2011 se prevé la presentación de la propuesta de Anteproyecto de Ley, para la modificación del Título IV de la Ley 4/2005, en el Consejo de Gobierno, para su posterior presentación, en su caso, como propuesta de Proyecto de Ley ante el Parlamento Vasco.

La argumentación que sirve de base para plantear esta iniciativa de modificación de Ley es la siguiente: *“las funciones que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres, otorga a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres se han venido ejerciendo con anterioridad por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y, al mismo tiempo, son parcialmente coincidentes con las que tiene atribuidas este organismo autónomo. En consecuencia, a fin de evitar conflictos de competencias y solapamientos de funciones que pudieran darse entre la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y mantener una dirección única, Emakunde, a lo largo de 2010, ha puesto en marcha el proceso de trabajo necesario para la propuesta de modificación del Título IV de la Ley 4/2005, con el objetivo único de suprimir la citada Defensoría como órgano independiente e integrarla dentro de Emakunde como un servicio más”*.

(20) El Decreto 214/2006, de 31 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, señala en su artículo 8.c) que es función del Consejo de Dirección la aprobación, para su posterior presentación al Gobierno, de los proyectos de normas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS DISPOSICIONES FINALES CUARTA, QUINTA Y DÉCIMA

3.5

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA LISTA DE CANDIDATURAS

3.5.1

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su Disposición Final Cuarta modifica la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco. Concretamente añade un párrafo (con el número 4):

“Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50% de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales del territorio histórico competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes”.

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

Este apartado ha sido elaborado a partir de los datos obtenidos en el estudio “La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi” solicitado por Emakunde al Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la UPV/EHU (Emakunde, 2008), así como de los datos recogidos en el Informe “Cifras. Mujeres y Hombres en Euskadi” (Emakunde, 2010).

Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas al Parlamento Vasco

La composición de candidaturas al Parlamento Vasco (21) para las elecciones de mayo de 2005 y de marzo de 2009 siguieron las pautas indicadas por la Ley para la Igualdad.

Con respecto a las personas cabeza de lista, en 2005 se presentaron 18 candidaturas, de las que sólo 6 estuvieron encabezadas por mujeres (33,3%); en 2009 las candidaturas presentadas fueron 21 (PNV y EA acudieron por separado), sólo 5 encabezadas por mujeres (23,8%) (22).

(21) Se han tenido en cuenta solamente las candidaturas que obtuvieron representación parlamentaria.

(22) Datos extraídos de la página web del Gobierno Vasco, www.euskadi.net/elecinf/

TERRITORIO	CABEZA DE LISTA 2005	CABEZA DE LISTA 2009
Álava	4 H y 2 M	7 H y 0 M
Bizkaia	5 H y 1 M	5 H y 2 M
Gipuzkoa	3 H y 3 M	4 H y 3 M
TOTAL CAE	12 H (66,7%); 6 M (33,3%)	16 H (76,19%); 5 M (23,8%)

Los datos muestran que si bien en ambos comicios se cumplió lo establecido por la Ley para la Igualdad, las cabezas de lista fueron fundamentalmente masculinas; la presencia de mujeres fue todavía más minoritaria en las últimas elecciones de 2009, 9,5 puntos menos que en 2005.

Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas a las Juntas Generales

En las elecciones a Juntas Generales de 2007, las candidaturas presentan una composición equilibrada conforme a la Ley. Al igual que en la elecciones al Parlamento, la mayoría de quienes encabezaban las listas eran hombres (77,1%) (23).

TERRITORIO	2007		CABEZA DE LISTA
	MUJERES	HOMBRES	
Álava	236 (61,8%)	146 (38,2%)	16 H y 1 M
Bizkaia	188 (52,6%)	169 (47,4%)	17 H y 7 M
Gipuzkoa	153 (51,1%)	146 (48,9%)	14 H y 6 M
TOTAL CAE	577 (55,6%)	461 (44,4%)	47 H (77,1%) 14 M (22,9%)

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

3.5.2

Un objetivo claro de la modificación realizada a la ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco era, sin duda alguna, incrementar la presencia de mujeres en el Parlamento Vasco y las Juntas Generales; a continuación se muestran datos en relación a este objetivo.

(23) Se han tenido en cuenta solamente las candidaturas que obtuvieron representación en Juntas Generales, con independencia de la circunscripción por la que la obtuvieron.

Presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco

Los datos muestran que la presencia de mujeres en el Parlamento Vasco ha ido incrementándose de forma constante hasta que en 2009 (novena legislatura) su presencia ha disminuido 10 puntos con respecto a la anterior.

MUJERES PARLAMENTARIAS	VII	VIII	IX
Porcentaje de Mujeres en el Parlamento Vasco	37,3%	53,3%	45,3%

Los datos disponibles muestran que en la VIII legislatura, ha habido un incremento importante de mujeres con cargo parlamentario, destacando por primera vez en la historia del legislativo vasco, una mujer ocupando la presidencia del Parlamento (actualmente también es una mujer quien ocupa este cargo).

Tal y como recogía el Informe intermedio de la Evaluación de la Ley para la Igualdad, otros datos destacables de dicha legislatura son la composición de la Mesa del Parlamento en función del sexo, donde los cargos de presidencia y la vicepresidencia 1ª los ocupan mujeres.

En la Junta de Portavoces la presencia de mujeres era minoritaria, mientras que en las Comisiones la presencia de mujeres ocupando los cargos de vicepresidencia y secretaría se incrementó notablemente; en menor medida también el número de mujeres que presidieron estas comisiones. Dentro de estas, las mujeres eran mayoría en más de la mitad. En Mujer y Juventud, Trabajo y Acción Social, Sanidad, Educación y Cultura e Incompatibilidades, su presencia superaba el 70%; mientras que en Asuntos Europeos y Acción Exterior, Control Parlamentario de EITB y Urgencia legislativa, Reglamento y Gobierno no alcanzaron el 40%.

Presencia de mujeres y hombres en las Juntas Generales

La Ley para la Igualdad también incluye una disposición para garantizar la presencia de mujeres en las candidaturas a Juntas Generales. Entre 2003 y 2007 se constata un incremento de la presencia de mujeres (del 30,1% al 41,2%), en el conjunto de las Juntas Generales.

PRESENCIA DE MUJERES EN LAS JUNTAS GENERALES	2003	2007
Álava	25,5	45,1
Bizkaia	41,2	37,1
Gipuzkoa	25,5	41,2
TOTAL	30,1	41,2

Sin embargo, el análisis por territorios muestra diferencias importantes entre los territorios de Álava y Gipuzkoa y el de Bizkaia. En los primeros, ha aumentado la presencia de mujeres en 19,6 y 15,7 puntos, respectivamente; mientras en Bizkaia esta presencia se ha reducido en 4,1 puntos.

REGULACIÓN DE LOS RECURSOS PARA LAS VÍCTIMAS DE MALTRATO DOMÉSTICO

3.5.3

La Disposición Final Décima de la Ley, sobre la regulación de este tipo de recursos, establece que:

“El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de seis meses, la normativa reguladora de los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida para víctimas de maltrato doméstico a que se refiere el párrafo 4 del artículo 57 de esta ley, así como un programa de ayudas a dichas víctimas que desarrolle lo dispuesto en la sección 2 del capítulo VII de esta ley.”

En relación a esta Disposición se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

1. Aprobación del Decreto 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico.
2. En septiembre de 2008, Emakunde informa de que se está tramitando para su aprobación por el Consejo de Gobierno un proyecto de Decreto regulador del Programa de ayudas a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico.

En diciembre de 2010, desde la Dirección de Emakunde se remite la siguiente información relacionada con este tema.

En la sesión de 28 de mayo de 2008 de la Comisión de Seguimiento del I Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales, Emakunde informó de que, en el seno del Grupo Técnico Interinstitucional de la citada Comisión, había estado trabajando sobre un primer borrador técnico de un “Decreto regulador del programa de ayudas a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico”. Este borrador tenía como objeto regular, en cumplimiento del mandato establecido en la Disposición Final Décima de la Ley 4/2005, un programa de ayudas a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico, para el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en los artículos 54 y siguientes de la Ley 4/2005 (sección segunda del capítulo VII del Título III), que articulse las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos que se señalan en el Título II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Si bien en la sesión de 28 de mayo de 2008 de la Comisión de Seguimiento Emakunde informó de que el Decreto seguiría su tramitación administrativa, finalmente, en tanto se iban a producir elecciones al Parlamento Vasco el 1 de marzo de 2009, se consideró conveniente no recabar los preceptivos informes, por lo que no se pusieron en marcha las tareas necesarias para la tramitación del borrador de dicho Decreto.

En la IX Legislatura, el Decreto 471/2009, de 28 de agosto, sobre estructura orgánica y funcional del Departamento de Interior, creó la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género (en adelante, DAVVG). Desde esta DAVVG, como Dirección del Gobierno Vasco responsable en materia de atención a las víctimas de la violencia de género, no se ha considerado conveniente la tramitación de dicho Decreto en tanto el mismo sólo cubría las necesidades de las mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico, no teniendo en cuenta, por tanto, la totalidad de las necesidades planteadas por las mujeres víctimas de otros tipos de violencia que se ejerce sobre ellas por el mero hecho de ser mujeres.

Así pues, en la IX Legislatura se ha considerado de mayor interés la tramitación de una nueva Ley cuyo objeto de atención no se limite a la problemática del maltrato en el ámbito doméstico, sino que el mismo se extienda a toda la problemática de la violencia de género o violencia contra las mujeres, y a las necesidades de todas sus víctimas.

Es por ello que en el Calendario Legislativo de la IX Legislatura (2009-2013), aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 17 de noviembre de 2009, se ha tomado en consideración la tramitación de la "Ley de asistencia integral a las víctimas de la violencia de género", cuyo objeto principal es el establecimiento de un marco legal integral para las víctimas de la violencia de género, en donde queden incluidas todas las formas de violencia contra las mujeres.

La fecha estimada de remisión al Consejo de Gobierno del borrador del "Anteproyecto de Ley de la Asistencia Integral a las Víctimas de la Violencia de Género" para su aprobación como Proyecto de Ley, es el primer trimestre de 2012.

En el segundo semestre de 2010, la DAVVG ha puesto en marcha ya grupos de trabajo con profesionales, asociaciones y entidades implicadas en la problemática de la violencia contra las mujeres, a fin de recoger diferentes propuestas y observaciones de cara a la redacción de un primer texto relativo al mencionado Anteproyecto de Ley.

4

CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN

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

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

- Organismos de Igualdad en las tres administraciones vascas.
- Órganos de coordinación.
- Planificación.
- Financiación.
- Estadísticas y estudios.
- Capacitación del personal de la administración.
- Evaluación previa del impacto en función del género.
- Uso no sexista de todo tipo de lenguaje.
- Incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones y contrataciones.
- Medidas para potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración en las que se encuentran infrarepresentadas.
- Medidas para potenciar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados creados para la concesión de premios.
- Participación sociopolítica (presencia equilibrada de mujeres y hombres).
- Cauce de libre adhesión.
- Trabajo (entidades colaboradoras y consultoras homologadas; planes o programas para la igualdad en las empresas; acoso sexual).
- Otros derechos sociales básicos (pensiones de viudedad; y fondo de garantía para el impago de pensiones alimenticias y compensatorias).
- Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Regulación de los recursos para víctimas de maltrato doméstico.
- Presencia de mujeres y hombres en la lista de candidaturas al Parlamento Vasco y a las Juntas Generales.

ORGANISMOS DE IGUALDAD EN LAS TRES ADMINISTRACIONES VASCAS

4.1

Desde que en 2005 se aprueba la Ley para la Igualdad se han producido cambios relevantes en las tres administraciones vascas: General, Foral y Local.

Administración General: todos los departamentos del Gobierno Vasco, así como la UPV/EHU cuentan con una unidad de igualdad y una técnica de igualdad. La mayoría de estas unidades se han creado en 2009. También han informado de la disponibilidad de un presupuesto destinado a cubrir los costes del personal de sus unidades de igualdad.

Lo que todavía queda pendiente en la mayoría de los casos es la asignación de un presupuesto específico para el impulso y desarrollo de políticas de igualdad y género.

Igualmente queda pendiente el cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 del Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, en relación con la creación de unidades administrativas para la igualdad en determinados organismos autónomos y entes públicos.

En la **Administración Foral:** las tres diputaciones forales cuentan con una unidad administrativa de igualdad y personal técnico específico. Asimismo, si en 2005 sólo la Diputación Foral de Bizkaia contaba con un presupuesto destinado a estructura y al desarrollo de políticas de igualdad, desde 2008 también las Diputaciones de Álava y Gipuzkoa tienen esta misma situación.

En la **Administración Local:** en 2005, había 39 ayuntamientos en la CAE que contaban con una unidad de igualdad (bien con funciones exclusivamente vinculadas a la igualdad de mujeres y hombres, bien con funciones vinculadas a diversos ámbitos de intervención, incluido el de igualdad), en 2010 son 49 ayuntamientos y 5 mancomunidades, lo que supone un crecimiento del 38% aproximadamente. El 38,9% de estas unidades dependen de Acción Social/Bienestar Social/Servicios Sociales.

En relación al personal técnico con que cuentan las unidades de igualdad, de los datos recabados se desprende que cada vez cuenta con equipos más formados y con mayor experiencia en políticas de igualdad y género.

Se observa una tendencia a incrementar el número de plazas en RPT. Esta situación positiva convive con otras negativas. Concretamente nos referimos al incremento que hemos observado en el porcentaje de unidades de igualdad gestionadas por consultoras subcontratadas (incluidas trabajadoras autónomas); si en 2005 esa modalidad suponía el 5,3% del total, en 2010 representa el 18,4%. Esta situación supone una mayor inestabilidad, no sólo para el personal laboral sino para la propia estructura de impulso de políticas de igualdad.

También se ha observado que comparativamente a los niveles de temporalidad medios del sector público de Euskadi (29,6%), en estas unidades administrativas existe mayor temporalidad entre su personal técnico (37,9%). Lo mismo sucede en la presencia de contratos parciales, con un porcentaje del 37,9% frente al 6,16% del sector público en general en Euskadi.

Todos los datos aportados indican que si bien se ha producido un incremento en el número de personas que trabajan en las unidades de igualdad, hecho que puede valorarse positivamente, las condiciones laborales de su personal técnico no son muy favorables, y además parecen ser peores que las de otros sectores que trabajan en el ámbito público.

En relación al presupuesto destinado por la Administración Local al personal de las unidades de igualdad, en esta última evaluación se ha informado de que un 12,95% de las entidades locales que disponen de este tipo de unidades, en 2010 no han contado con presupuesto específico para estructura.

ÓRGANOS DE COORDINACIÓN

4.2

En 2006 se aprueba el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, que regula la Comisión Interdepartamental del Gobierno Vasco, tal y como obliga la Ley (artículo 13). Este Decreto establece que el pleno de la Comisión celebre, al menos, dos sesiones ordinarias al año. El 26 de enero de 2010 se constituyó la Comisión de la IX Legislatura.

Asimismo, en 2007 se aprueba el Decreto 5/2007, de 16 de enero que regula la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres. El 14 de enero de 2010 se constituyó la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la IX Legislatura. Una novedad en la composición de esta comisión, es la incorporación de la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior del Gobierno Vasco.

Además de esta estructura de coordinación interinstitucional, en la Administración Local, existen otras estructuras de coordinación como son Berdinsarea, Red de Municipios Vascos por la Igualdad y Contra la Violencia, Parekatuz, impulsada por la Diputación Foral de Bizkaia; las Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia y Gipuzkoa; o las Comisiones o Foros Comarcales de Igualdad.

También en las Administraciones Forales y Locales, existen estructuras cuya finalidad es el impulso y coordinación de políticas de igualdad dentro de los organismos públicos. Las tres Diputaciones Forales cuentan en la actualidad con este tipo de estructura, en 2005 sólo disponía de este recurso la Diputación Foral de Bizkaia.

En la Administración Local, se ha observado un incremento significativo en la creación de este tipo de estructuras. En 2005 sólo un 15,38% de los ayuntamientos que entonces disponían de un Plan de Igualdad contaban también con una estructura interdepartamental (coordinación entre distintas áreas o servicios), mientras que en 2010 el porcentaje es del 27,27%. Normalmente son estructuras más presentes en ayuntamientos de capital y de tamaño grande o intermedio, en el resto de los ayuntamientos la creación de este tipo de estructuras es más compleja, al igual que la creación de comisiones técnicas. La escasez de personal en estas entidades y la mayor presencia de jornadas a tiempo parcial con horarios y días desiguales incrementa las dificultades para ajustar agendas.

Los resultados apuntan a que tanto las diputaciones forales y los ayuntamientos de capital han experimentado durante esta legislatura un importante avance en la creación de estructuras de coordinación, tanto políticas como técnicas.

Los datos recogidos en relación a la planificación indican que las políticas de igualdad de mujeres y hombres forman parte de la agenda política, no sólo a nivel de la Comunidad Autónoma Vasca en general, donde su presencia la podemos remontar a 1991 (aprobación del I Plan de Igualdad), sino también a nivel territorial y local, en la medida que podemos decir que las políticas de igualdad más generales se han ido concretando en políticas concretas de ámbito territorial y local, adquiriendo su propio significado real y simbólico.

Independientemente de la capacidad relativa de cambio que las políticas de igualdad actuales puedan tener, el hecho de que ya existan tanto a nivel de diputaciones como de muchos ayuntamientos planes de segunda generación y tercera generación permite hablar de una cierta consolidación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca.

Durante los cinco años de vigencia de la Ley para la Igualdad se han observado cambios importantes:

- En Diciembre de 2006, se aprueba el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices VIII Legislatura (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de septiembre de 2006). Durante 2010 se ha elaborado y aprobado el V Plan para la Igualdad, correspondiente a la IX Legislatura.
- Todos los departamentos de Gobierno, anualmente, han ido elaborando documentos programáticos.
- En el caso de la Administración Foral, la Diputación Foral de Álava ha aprobado en 2010 el tercer Plan para la Igualdad; Bizkaia aprobó su tercer Plan en octubre de 2009; y Gipuzkoa aprobó su segundo Plan en diciembre de 2008.
- En la Administración Local, si en el primer trimestre de 2005 había en la CAE 39 ayuntamientos con un plan de igualdad aprobado, en el 2010 había 105. Esto supone que entorno al 90% de la población dispone en su municipio de este tipo de planes.

Casi la totalidad de los municipios que no disponen de un plan de igualdad se ubican en zonas rurales, tienen una baja densidad de población y en muchos casos gran parte de su población supera los 65 años. Impulsar en estas zonas, políticas específicas de igualdad de género es uno de los grandes retos, tanto del Gobierno como de las diputaciones forales; de hecho en la actualidad Emakunde, las diputaciones y Eudel están poniendo en marcha algunas iniciativas con esta finalidad.

En relación a la Administración Local, es importante subrayar que siguiendo con las competencias que la Ley establece en materia de igualdad, Emakunde (art. 5.K) y las tres diputaciones forales (art. 6.h), durante estos cinco primeros años de vigencia de la Ley para la Igualdad han destinado sendas partidas (vía subvenciones) a promover la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en la Administración Local, lo que sin duda alguna ha tenido su impacto en el impulso de las políticas locales de igualdad.

FINANCIACIÓN

4.4

Uno de los artículos de la Ley para la Igualdad que más resistencias suscita y, por tanto, con menor aplicación es el 14. Según este artículo las tres administraciones “consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley”.

Si bien la situación ha mejorado bastante con respecto a 2005, por ejemplo en recursos humanos (creación de plazas de personal técnico en igualdad en RPT), o la aprobación de un presupuesto específico para las unidades de igualdad forales y locales, todavía queda bastante camino que recorrer hasta que podamos afirmar que se está aplicando este artículo de la Ley.

Las mayores lagunas las observamos en la Administración General, donde la mayor parte de sus departamentos no disponen de un presupuesto específico para ejecutar las medidas previstas en la Ley (entre las que se incluyen las derivadas de la aprobación del Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca).

En el caso de las diputaciones forales, los avances han sido muy significativos. En 2005, sólo la Unidad de Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia disponía de un presupuesto específico para la ejecución del plan de igualdad; en las otras dos diputaciones esta unidad específica de igualdad y su consiguiente presupuesto se ha logrado durante estos cinco años de vigencia de la Ley para la Igualdad.

En la Administración Local, los datos muestran un incremento importante en el presupuesto que sus consistorios disponen para ejecutar las actividades recogidas en los planes de igualdad: en 2010, aproximadamente, una tercera parte dispone de unos 100.000 euros para su ejecución; en 2005 esta disponibilidad afectaba a menos del 10% de los ayuntamientos con un plan de igualdad.

Los datos aportados por los distintos organismos indican que en 2010 se han producido reducciones en sus correspondientes presupuestos destinados a las políticas de igualdad, apuntando la actual crisis económica como su principal causa. Este hecho nos obliga a vigilar especialmente este tipo de medidas y evaluar el impacto que puedan tener sobre los avances conseguidos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

4.5

La adecuación de estadísticas y estudios de manera que permitan visibilizar las diferencias y desigualdades de género o múltiples que se producen en diversos ámbitos de la vida, debe entenderse como una condición *sine qua non* para poder incorporar la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos.

En relación a este aspecto, ampliamente recogido por la Ley en el artículo 16, desde la aprobación de la misma podemos hablar de varios cambios significativos:

- En colaboración con Emakunde, EUSTAT ha creado un apartado en su web específico para la igualdad de mujeres y hombres donde han incorporado 200 tablas referentes a diez áreas temáticas.
- 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.
- El EUSTAT continúa realizando 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.
- 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.
- Desde el EUSTAT señalan que para posibilitar un mejor conocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres, se han definido indicadores estructurales; indicadores de calidad en el empleo; y estadística de renta personal y familiar.
- Durante 2010 han diseñado y aplicado la Encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Cada vez son más los organismos de las tres administraciones que incluyen de manera sistemática la variable sexo en los estudios realizados. Entre 2006 y 2008 se ha tenido constancia de 522 estudios sobre distintos ámbitos (cultura, deporte, salud, empleo, trabajo reproductivo, uso del transporte, violencia, exclusión social, etc.) en los que se ha incluido la variable sexo. Algunas de estas actuaciones pueden considerarse especialmente relevantes, por la continuidad con que se han realizado o por afectar a bases de datos o estadísticas de referencia obligada en la realización de algunos estudios sociológicos.

Además de hacer de la inclusión de la variable sexo, en estudios, investigaciones y censos, una práctica normalizada y sistematizada dentro de las instituciones vascas (públicas y privadas), (art. 16.a), no debemos olvidar que la Ley incluye dentro de ese artículo otras seis medidas, quizá de mayor complejidad, pero que no deben ser obviadas u olvidadas si se quiere garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género. Estas medidas podemos incluirlas en el “capítulo de pendientes” para la siguiente etapa de la Ley.

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

4.6

Hay dos aspectos de la capacitación del personal de la Administración en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (artículo 17) que se han contemplado en esta evaluación: 1) la formación que en este ámbito ofrece la Administración a su personal; y 2) 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.

Con respecto al primer aspecto, en 2008 se dio un paso importante con la elaboración de un Plan de Formación consensuado para el personal de la Administración General y los organismos autónomos de la CAE. En este plan estaban programadas 988 horas de formación entre octubre de ese mismo año hasta diciembre de 2009; en 2010 el IVAP ha ofertado 120 horas sobre igualdad.

Creemos que este Plan de Formación requiere de una evaluación continua, no sólo en cuanto a participación del personal de la Administración General sino también en cuanto al impacto que esta tiene en el impulso de políticas específicas y transversales de igualdad, con el fin de conocer su grado de eficacia y eficiencia.

Si bien no hemos podido disponer de datos sobre participación del personal de la Administración General en los cursos de formación ofertados desde dicho plan, los datos recopilados a través de las evaluaciones anuales realizadas en relación a la ejecución del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2006-2007-2008-2009), muestran que anualmente una media de 2.508 personas que trabajan en la Administración Pública (de los tres niveles) han recibido algún tipo de formación vinculada a la igualdad de mujeres y hombres.

Por su parte, el estudio cualitativo sobre capital social llevado a cabo por Emakunde y que ha sido mencionado en algunos de los apartados de este informe, concluye que las diputaciones forales, a lo largo de la última legislatura, han desarrollado dinámicas de formación más intensivas y estructuradas. En los ayuntamientos de capital y de tamaño grande también se han desarrollado procesos formativos, si bien con un carácter menos intensivo.

En ese mismo estudio, las agentes de igualdad locales demandan el impulso de medidas que lleven a una homologación por parte del IVAP, de la formación en igualdad que se ofertan desde las entidades locales con el objetivo de que adquiera el mismo valor que tienen los cursos que actualmente se ofertan desde dicho organismo.

Desde este equipo de evaluación creemos que un avance importante sería coordinar y dinamizar, a través de la Comisión Interinstitucional, un plan formativo consensuado para el personal técnico de las tres administraciones, además de un plan de sensibilización para su personal político.

En relación a las medidas relacionadas con la puesta en marcha de mecanismos normativos que garanticen suficiente personal con capacitación en igualdad de oportunidades, los resultados obtenidos muestran con respecto a 2005, que en 2010 se ha incrementado el porcentaje de procesos selectivos que incluyen en sus temarios contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, sin embargo, en comparación a 2008, los resultados han empeorado (20 puntos menos).

Para finalizar señalar que en relación a los apartados 3 y 4 del artículo 17 de la Ley para la Igualdad, en 2008 la Dirección de Función Pública, el IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer elaboraron conjuntamente un Modelo orientativo de Bases para la contratación de personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres en ayuntamientos y entidades supramunicipales de carácter territorial.

EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

4.7

En 2007 el Acuerdo de Consejo de 13 de febrero, aprobó las “Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

La aprobación de dichas directrices ha propiciado que desde todos los departamentos de Gobierno se hayan remitido informes de evaluación de impacto en función del género referidos a proyecto de norma y actos administrativos de distinto rango (leyes, decretos, órdenes y resoluciones).

Desde el año 2009 se ha producido un descenso en el número de informes de evaluación de impacto en función del género remitidos a Emakunde, probablemente debido a una menor producción normativa.

Un dato sobre el que no se tiene conocimiento y que sin embargo sería fundamental recabar es qué porcentaje del total de normas y actos administrativos elaborados desde la Administración General han tenido su consiguiente evaluación previa de impacto. Lo que sí se sabe es que en Emakunde no hay constancia de haber aplicado la excepción prevista en el artículo 20.8 de la Ley *“sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, puede justificarse el no cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos 2,4 y 5”*.

Hay dos aspectos destacados por la Dirección de Emakunde y que desde aquí compartimos que pueden contribuir a mejorar la aplicación de esta medida: la creación de las unidades administrativas de igualdad; y la formación programada para los próximos años, a través del Plan de Formación, desde la Administración General y sus organismos autónomos.

En cuanto a las Administraciones Forales y Locales, la evaluación previa de impacto de género ha sido valorada, por parte de las agentes de igualdad y de las personas que componen los grupos técnicos de igualdad de diputaciones y ayuntamientos, como una herramienta con gran potencial para conseguir transversalizar las políticas de igualdad, al requerir de un proceso de búsqueda de información sobre la situación diferencial de mujeres y hombres y de análisis de los efectos e impactos diferenciales de la aplicación de normas y leyes en mujeres y hombres. Sin embargo, todavía son pocas las instituciones de estas administraciones que están trabajando en relación a este tema. Hasta la fecha, han sido la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Ayuntamiento de Bilbao, las instituciones que han trabajado esta cuestión con mayor profundidad. La Diputación Foral de Gipuzkoa ha elaborado una guía para la elaboración de informes, basada en la desarrollada por Emakunde pero simplificada y adaptada a la realidad foral. Por su parte el Ayuntamiento de Bilbao ha realizado una exhaustiva guía de indicadores para realizar la evaluación previa de impacto de género.

En la Diputación Foral de Álava se ha comenzado un proceso de reflexión, trabajando con Emakunde para analizar el mejor modo de abordar este trabajo, y se prevé realizar una prueba piloto con una o varias normativas forales.

Por su parte la Diputación Foral de Bizkaia y los ayuntamientos de las capitales no han comenzado a trabajar porque consideran que los recursos de que disponen actualmente no les permiten abordar la cuestión.

En el resto de ayuntamientos es una cuestión que la mayoría de las agentes de igualdad no se plantean abordar, salvo escasas excepciones a la espera de alguna práctica que les oriente sobre cómo abordar la cuestión más allá de la teoría.

USO NO SEXISTA DE TODO TIPO DE LENGUAJE

4.8

En relación con lo establecido en el artículo 18.4 de la Ley sobre uso no sexista de todo tipo de lenguaje, hay que señalar que la revisión de documentos publicados en los boletines oficiales realizada así como de diversas páginas web arrojan resultados positivos, comparativamente al 2005.

Aproximadamente, una tercera parte de los documentos incluidos en los boletines oficiales de la Comunidad Autónoma y de los tres territorios están escritos haciendo un uso no sexista del lenguaje. En 2005, sólo en un 2,9% de los documentos se hacía un uso no sexista del lenguaje.

En cuanto a las páginas web revisadas, los resultados obtenidos en 2010 son significativamente más positivos que los obtenidos en 2005, pero algo más negativos que los de 2008, en la medida en que se ha producido un incremento de casi 20 puntos en el uso sexista del lenguaje en los textos incluidos en las páginas web analizadas. El empeoramiento de los resultados se ha producido en la Administración General y en los ayuntamientos de las tres capitales vascas, mientras que han mejorado los textos de las páginas web de la Administración Foral.

Las opiniones recabadas a través del “Capital Social generado por las Políticas de Igualdad en la Administración Foral y Local Vasca” indican que el uso no sexista del lenguaje es uno de los aspectos que normalmente es abordado por las instituciones en primer lugar y con mayor intensidad, especialmente en ayuntamientos de capital, diputaciones y ayuntamientos con trayectoria. Señalan que es un artículo de la Ley muy conocido en el seno de sus instituciones y que contiene un importante potencial como punto de arranque para trabajar en clave de género, tanto en el ámbito político como técnico, por tratarse de una acción muy concreta y con gran visibilidad.

También se mencionan algunos aspectos negativos que pueden hacer tambalear o empeorar los resultados cuantitativos encontrados, o reducir el potencial sensibilizador y formativo que pueda tener el tema del uso no sexista del lenguaje. Por ejemplo, señalan la falta de una reflexión en profundidad sobre las imágenes y los contenidos que transmiten estereotipos de género. También mencionan que en algunos ayuntamientos no se aplica como una medida transversal cuya responsabilidad es de los propios departamentos o áreas, sino que se lleva a cabo porque la técnica o el técnico de igualdad se encarga de revisar todas o gran parte de las comunicaciones externas.

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

4.9

Los datos encontrados con respecto a los artículos 20.2 y 20.3 de la Ley muestran algunos avances en relación a la inclusión de la perspectiva de género entre los criterios de adjudicación, tanto en el caso de subvenciones como de contrataciones.

En relación a este artículo, el Pleno del Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 8 de junio de 2007, aprobó la Proposición no de ley sobre inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación (publicado en el Boletín Oficial del Parlamento Vasco nº 107, de 15-06-2007). Dicha proposición insta al Gobierno Vasco a que una comisión técnica integrada por los servicios jurídicos de empleo, de asuntos sociales, de contratación y de hacienda, analice la posibilidad de introducir cláusulas sociales en procedimiento de contratación y en la ejecución del contrato; así como, su coexistencia con otras políticas públicas como la medioambiental, la de seguridad y salud laboral, la de igualdad de la mujer y el hombre, la calidad y las condiciones de empleo.

Una vez constituida la mencionada comisión técnica, esta elaboró una propuesta, con el carácter de instrucción u orden de servicio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En relación a la igualdad de mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de género, esta instrucción incide en los siguientes epígrafes y apartados:

- III.2, La incorporación de la perspectiva de género en la definición del objeto contractual.
- V.2, Otras especificaciones técnicas (apartados 3 y 4).
- VI.4, Experiencia, conocimientos y medios técnicos (apartado 1).
- VII.1, Criterios de adjudicación, de carácter social (apartado 3).
- IX.3, Condiciones especiales de ejecución, igualdad de mujeres y hombres.

Esta medida explica los resultados positivos obtenidos en la revisión de licitaciones. Comparativamente al año 2005 y año 2008, se ha producido un incremento de casi 20 puntos en el porcentaje de licitaciones que incluyen criterios de igualdad.

En cuanto al grado de exigencia, en 2008 se produjo un incremento importante de licitaciones que incluían criterios de carácter obligatorio (30% más), sin embargo, en 2010 se observa un ligero descenso (5% menos).

Comparativamente a 2008, en 2010 tanto la en la Administración General como Local se observa un incremento significativo en el porcentaje de licitaciones que incluyen criterios de igualdad (16,2 puntos y 12,5 puntos más, respectivamente).

Donde apenas se han producido cambios positivos es en relación a la exigencia de trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres: en 2008, ninguna de las licitaciones contemplaba este requisito, en 2010 se han

encontrado dos licitaciones, ambas promovidas por la Diputación Foral de Bizkaia. No obstante, a este respecto conviene aclarar que las normas reguladoras de la contratación administrativa sólo permiten la exigencia de dicha trayectoria cuando las características de la prestación contractual lo requieran y cuando en las especificaciones técnicas así se refleje.

En el caso de las diputaciones forales, la aplicación de este artículo de la Ley en las contrataciones, es uno de los temas que desde el punto de vista jurídico más dudas suscita, sobre su legalidad y cómo debe hacerse para que sea acorde con toda la normativa vigente.

También se observan resistencias en los ayuntamientos de capital, argumentando que las áreas responsables de este ámbito no ven factible la asociación de cláusulas de igualdad a la solvencia de empresa (consideran que va en contra de lo que establecen los marcos legislativos de rango superior), y sí como cláusulas asociadas a la obtención de puntos para la mejora de las ofertas, aspecto que el Servicio de Igualdad considera positivo aunque no suficiente.

En el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián está en marcha un proceso de trabajo interáreas para trabajar en torno a la introducción de cláusulas sociales asociadas a la Responsabilidad Social Corporativa (igualdad, diversidad funcional, medio ambiente, compra ética, etc.) en los pliegos de contratación.

En el caso de las subvenciones, desde el año 2005 hasta el 2010 se ha ido produciendo un incremento significativo en el porcentaje de convocatorias de subvenciones que incluyen criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género. Actualmente, casi la mitad de las convocatorias revisadas cumplen con este aspecto contemplado en el artículo 20.2 de la Ley.

También se ha incrementado el grado de exigencia de la integración de la perspectiva de género: en 2005 incluían criterios obligatorios o tanto obligatorios como valorativos el 17,9% de las subvenciones revisadas, en 2008 este porcentaje se incrementó hasta el 34,7%; y en 2010 ha sido del 50,5%.

Comparativamente a 2008, en los tres niveles de la Administración Vasca se ha producido un incremento muy significativo en el porcentaje de las convocatorias de subvenciones que incluyen criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género: un 26,5% más en la Administración General; un 13,4% más en la Administración Foral; y un 36,2% más en la Administración Local.

Al igual que sucede con las contrataciones, la mayoría de las convocatorias de subvenciones no incluyen como criterio la trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres; si bien entre 2008 y 2010 se ha producido un incremento de 4,8 puntos. El mayor incremento se ha observado en la Administración Local, 9,7 puntos; en la Administración General ha habido un descenso de 2,2 puntos.

En relación al cumplimiento de la Disposición Final Sexta de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres se han encontrado resultados muy positivos: Un 58% de las convocatorias de subvenciones revisadas en 2010 exigen su cumplimiento, en 2008 el porcentaje era del 30,6% (n=147) mientras que en 2005 el porcentaje sólo alcanzó el 11,3% (n=56).

Con respecto a las subvenciones, desde el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián están llevando a cabo un proceso de trabajo interáreas (impulsado por Cooperación, Igualdad, Medio Ambiente y Bienestar Social) para la introducción de cláusulas de igualdad en las subvenciones, que ha dado como frutos la incorporación de cláusulas de igual-

dad en las bases generales de las subvenciones 2009; la incorporación de cláusulas de igualdad en el borrador del plan estratégico de subvenciones 2010-2011; la incorporación de cláusulas de igualdad en las bases de subvención específicas de algunas áreas y la mejora de las cláusulas de igualdad existentes en las bases de subvención de Igualdad.

**MEDIDAS PARA
POTENCIAR LA
REPRESENTACIÓN DE
MUJERES EN ESPACIOS
DE LA ADMINISTRACIÓN
EN LOS QUE SE
ENCUENTRAN
INFRA-REPRESENTADAS**

4.10

Entre 2005 y 2008 se incrementó en 10,3 puntos el porcentaje de procesos selectivos que incluían la cláusula a) contemplada en el artículo 20.4 de la Ley (24), mientras que en 2010 se ha producido un descenso de 4,1 puntos.

Comparativamente a los datos de 2008, ha empeorado la aplicación de esta cláusula en los procesos selectivos de la Administración General y de la Administración Local; en aquella medición se encontró que esta cláusula se aplicó en el 17,6% de los procesos y en el 20,96%, respectivamente. Por el contrario, en la Administración Foral se ha producido un incremento de 38,6 puntos en la aplicación de dicha cláusula de la Ley.

Con respecto a la inclusión de la cláusula b) del artículo 20.4 (25), en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público, en 2010 se observa un incremento de 20 puntos con respecto a 2005 y 2008, años con resultados muy similares.

Comparativamente a 2008, en las tres administraciones se ha incrementado el porcentaje de procesos que incluyen esta cláusula: en la General el incremento ha sido de 19,2 puntos; en la Foral de 65,7 puntos; y en la Local de 9,4 puntos.

(24) "en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles, categorías de las Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo..."

(25) "una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada".

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

4.11

Si en 2005 ninguno de los premios revisados incluía la cláusula por la que se garantiza en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada, en 2008 el 40% de los premios sí incluía dicha cláusula (art. 20.5) y en 2010 una tercera parte.

Comparativamente a los datos de 2008, se ha reducido el porcentaje de premios organizados desde la Administración General que ha contado con un jurado paritario (66,7% frente al 50% en 2010). Por el contrario, en la Administración Local y Foral, a penas se han detectado cambios.

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

4.12

En este punto hemos considerado oportuno trasladar la valoración que se incluye en el apartado de las conclusiones derivadas de la evaluación global del IV Plan para la Igualdad.

Efecto de los esfuerzos destinados por parte de las instituciones públicas de los tres niveles de la Administración Vasca, se han producido avances importantes durante la VIII legislatura, lo que no impide reconocer que todavía es necesario hacer muchos más esfuerzos para mejorar las oportunidades, condiciones y posiciones de las mujeres.

El relevante número de actuaciones realizadas en el ámbito cultural y deportivo continúa sin tener un efecto positivo en la presencia de mujeres como creadoras culturales y artísticas, o como gestoras de estos ámbitos. Tampoco ha conseguido reducir la segregación generizada que existe en el deporte, incrementar la presencia de las mujeres en el deporte federado o en sus espacios de toma de decisiones. Los desequilibrios observados en los programas y objetivos de estos ámbitos, en cuanto a actuaciones desarrolladas y recursos económicos destinados puede explicar en buena parte el estancamiento que se observa en el ámbito cultural y deportivo.

Aún no disponiendo de datos que permitan conocer la presencia de las mujeres en los medios de comunicación, el escaso número de actuaciones llevadas a cabo

durante estos cuatro años y en planes anteriores nos hacen pensar que la situación no debe ser muy diferente al del resto de los ámbitos.

Las mejoras de las mujeres en cuanto a salud reproductiva son muy importantes, pero quizá un reto clave es promover la Educación afectivo-sexual en todas las etapas de educación obligatoria para reducir las IVEs, el uso de la píldora post-coital, el riesgo de contraer VIH y enfermedades de transmisión sexual, y por supuesto, aprender a vivir una sexualidad saludable (mental y físicamente), así como a establecer unas relaciones afectivo-sexuales equitativas, respetuosas y responsables.

También se han visto avances importantes en la presencia equilibrada de las mujeres en los espacios de decisión de las Instituciones Públicas (sobre todo en los más visibles para la ciudadanía) pero apenas se han producido mejoras en su presencia en las organizaciones privadas.

Todavía queda mucho por hacer para equiparar la presencia de mujeres y hombres en estudios y puestos de trabajo técnicos; en investigación, sobre todo de carácter técnico e innovador.

El incremento de estudios de mujeres y de género, así como los estudios ofertados en esta materia, están contribuyendo a la generación de conocimiento no sexista y a visibilizar la aportación de las mujeres a las distintas disciplinas y saberes. Sin menospreciar el impulso que desde las instituciones, fundamentalmente Emakunde, han hecho y están haciendo, también es necesario poner negro sobre blanco el esfuerzo e interés de muchas investigadoras y docentes que a lo largo de los años, a pesar de la frecuente falta de apoyo y valoración, para contribuir a incrementar el conocimiento no sexista. Dicho esto, es necesario insistir y subrayar la necesidad de que desde diferentes ámbitos se promuevan más actuaciones que incentiven este tipo de estudios e investigaciones. Además de generar conocimiento no sexista, es fundamental y clave para provocar un cambio en las nuevas generaciones que desde todas las etapas de la educación se visibilice la aportación de las mujeres y favorezca el análisis crítico de la realidad que permita, entre otras cosas, poder entender el origen de las desigualdades y discriminaciones que experimentan las mujeres en nuestra sociedad en particular y en el mundo en general.

Si bien el desempleo entre las mujeres ha descendido notablemente en la última década, las condiciones de trabajo continúan siendo tan precarias como antes, afectando sobremanera a las mujeres empleadas del hogar y que trabajan en el cuidado de personas (fundamentalmente en el entorno doméstico-privado). Lo que sin duda alguna guarda una estrecha relación con la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.

Las actuaciones en materia de acoso sexista y sexual en el ámbito laboral son todavía una asignatura pendiente, a pesar de existir marcos normativos que pueden favorecer intervenciones en esta materia.

En el ámbito de la conciliación están muy claros los avances en disponibilidad de recursos (escuelas infantiles, comedores escolares, transporte escolar, ayudas a la reducción de jornada laboral y a la excedencia, etc.), pero ¿qué sucede con la responsabilidad?, todavía después de 30 años de políticas de igualdad, las mujeres continúan aportando más tiempo a este trabajo; trabajo por otra parte no reconocido social ni individualmente, a pesar de su inestimable aportación al PIB de la comunidad y al mantenimiento y calidad de la vida de las personas. Sin duda alguna, se tendrán que poner en marcha actuaciones más intensas y continuadas en el tiempo para que puedan observarse cambios en el sentido deseado.

En materia de violencia contra las mujeres, la disponibilidad de recursos que actualmente existen para mejorar la atención de estas mujeres son importantes, lo que es probable haya contribuido a mejorar la calidad de los servicios y recursos ofertados, pero también se observa una gran laguna en lo que a prevención primaria se refiere (aún reconociendo las bondades de algunos de los programas que se han puesto en marcha, por ejemplo en el ámbito escolar). Expertas y expertos en esta materia insisten sobremanera en diseñar programas preventivos que actúen en todas las etapas educativas, incluida la universitaria, si queremos ver reducidos los casos de violencia sexista y machista, entre la juventud y personas adultas.

En relación a los objetivos de medio ambiente, fundamentalmente a los de participación de las mujeres en espacios relacionados con la Agenda 21, los resultados son bastante positivos, lo que sin duda alguna, refleja el interés y esfuerzo que durante años vienen mostrando los organismos responsables en la materia por incorporar la perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas en el ámbito local.

En urbanismo, son destacables las distintas experiencias que desde algunos ayuntamientos se han promovido con el fin de incrementar la seguridad percibida de las mujeres.

Que el transporte público ha mejorado, fundamentalmente en las zonas urbanas e industriales, no tenemos la menor duda; y es muy probable que haya tenido un efecto positivo, intencionado o no, sobre las posibilidades de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Pero ¿cuál es la situación de las zonas rurales?, ¿qué dificultades tienen las mujeres y los hombres de esas zonas para conciliar estos tres ámbitos?; es muy probable que las mujeres, mayores en su mayoría, lo tengan mucho más difícil que los hombres, si se tiene en cuenta que el porcentaje de éstas con carnet de conducir y coche es muchísimo menor, lo que les sitúa en una posición de mayor dependencia y aislamiento.

En relación a los colectivos de mujeres con problemas de adicción, o que están en privación de libertad, es necesario llevar a cabo estudios que evidencien el enorme sesgo androcéntrico que contienen los recursos y servicios de que disponen con el fin de adecuarlos a sus intereses y necesidades y eliminar las desigualdades que en cuanto a oportunidades tienen con respecto a los hombres que se encuentran en su misma situación.

También queremos llamar la atención sobre el colectivo de mujeres que ejercen la prostitución; los cambios sucedidos en las condiciones en las que ejercen esta actividad las coloca en una situación y posición de gran vulnerabilidad frente al VIH, a enfermedades de transmisión sexual, al maltrato psicológico y físico, a las agresiones sexuales y al abuso en cuanto a condiciones laborales.

Por último queremos subrayar los importantes avances producidos en lo que se refiere a estructuras y recursos (humanos, económicos...) dirigidos a impulsar el mainstreaming dentro de la Administración Pública Vasca. Este hecho conlleva, también, una gran responsabilidad para el aprovechamiento de estos esfuerzos que desde distintos espacios (institucionales y sociales, fundamentalmente el del movimiento feminista) se han realizado para llegar a este punto. Además, supone un gran reto como es la incorporación de la perspectiva de género en las líneas políticas, programas y proyectos de todos los ámbitos de intervención.

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

4.13

Los resultados encontrados muestran que de 2004 a 2010 se ha producido un avance considerable en la presencia de mujeres en altos cargos del Gobierno Vasco. En el caso de las Consejerías, la representación de las mujeres es del 50%; en las Viceconsejerías/ Secretarías Generales, si bien las mujeres continúan estando infrarepresentadas, la distancia se ha ido reduciendo de manera paulatina entre 2004 y 2010.

Tanto en organismos autónomos del Gobierno Vasco, como en entidades públicas, la presencia de hombres ocupando altos cargo continúa siendo mayoritaria.

En el caso de la UPV/EHU, datos referidos a 2010 (Dirección de Igualdad de la UPV/EHU) revelan que si bien el gobierno universitario es paritario, las comisiones estatutarias muestran como media un mayor porcentaje de hombres (61%) y se observa segregación generizada (53% de mujeres en la de Euskera; 30% en la de Profesorado universitario y 29% en la Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación). Por su parte, en la dirección de los departamentos, la presencia de mujeres es del 31,5%.

En las universidades (pública y privadas) existe una infrarepresentación de las mujeres y además las tres siempre han estado y están dirigidas por hombres, existiendo menor distancia de género en la universidad pública.

En 2008 se ha producido un incremento significativo de mujeres en las ejecutivas de las diputaciones forales, alcanzándose el principio de paridad en la suma de diputados y diputadas forales. En lo que respecta a las direcciones, todavía la presencia de mujeres está muy lejos de equiparse a la de los hombres.

A nivel local, la presencia de mujeres ostentando cargos de responsabilidad política, como la alcaldía, es mucho menor. De hecho en 2007 sólo un 19,9% de los ayuntamientos de la CAE están regidos por mujeres.

**PRESENCIA EQUILIBRADA
DE MUJERES Y
HOMBRES EN LOS
ÓRGANOS DE DIRECCIÓN
DE LAS ASOCIACIONES
Y ORGANIZACIONES
PROFESIONALES,
EMPRESARIALES, DE
ECONOMÍA SOCIAL,
SINDICALES, POLÍTICAS,
CULTURALES O DE
OTRA ÍNDOLE**

4.14

El análisis sobre la presencia de mujeres y hombres en la secretaría general y comité ejecutivo de los principales sindicatos en Euskadi, salvo en el caso de LAB, revela un desequilibrio importante.

En las patronales vascas, todas sus presidencias están ocupadas por hombres y sus respectivas juntas directivas sólo cuentan, en el mejor de los casos (Adegi) con un 20% de mujeres. Un dato positivo es el nombramiento en diciembre de 2010 de una mujer como secretaria general de Confebask.

El estudio de 2008 reveló que sólo el 12,6% del total de las asociaciones profesionales analizadas están presididas por mujeres, siendo Álava el territorio con un porcentaje mayor, 16%; y que en las cámaras de comercio, los cargos de mayor rango (presidencia, dirección general y secretaría general) están ocupados por hombres.

En el caso de las entidades financieras con sede social en la CAE, todas están presididas por hombres. En cuanto a sus consejos de dirección, la presencia de mujeres continúa siendo minoritaria, siendo las cajas vascas, a excepción de Ipar Kutxa, las que cuentan con mayor presencia (entre un 18,8% y un 37,5%).

Los datos referidos a empresas vascas que forman parte del Ibex35 (BBVA, GAMESA e IBERDROLA), muestran que todas están presididas por hombres y que sus consejos de administración están constituidos prácticamente por hombres.

Los datos que acabamos de mostrar indican el enorme recorrido que todavía debe hacerse para alcanzar un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de este tipo de organizaciones.

**CAUCE DE LIBRE
ADHESIÓN**

4.15

En relación al cumplimiento del artículo 24.5 se han producido diferentes movimientos que han sido recogidos dentro del informe. A día de hoy puede decirse que el proyecto de ley de creación del Consejo Vasco de las Mujeres, si bien se ha mantenido en el calendario legislativo en su última revisión de noviembre de 2010, actualmente está en suspenso y pendiente de una respuesta política definitiva.

**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**

4.16

En el ejercicio 2011 está prevista la tramitación de la modificación del Decreto 78/1998, así como la posterior constitución y puesta en funcionamiento de la Comisión Begira.

Con esta finalidad, durante 2010, Emakunde señala haber puesto en marcha un proceso de trabajo con el fin de adecuar la Comisión asesora de publicidad no sexista Begira, al nuevo marco legislativo y a los mandatos de la Ley 4/2005 en materia de "cultura y medios de comunicación", correspondiente al Capítulo II del Título III de la Ley. De esta manera, también señala dar respuesta al mandato de la Comisión de Control de EITB, de 17 de mayo de 2010, en la que se aprobó la Proposición no de ley 106/2010, relativa a la constitución de un grupo compuesto por personas expertas en materia de género y en medios de comunicación, para la realización de tareas de diagnóstico, análisis y asesoramiento que eviten representaciones y contenidos sexistas en los medios de comunicación, especialmente aquellos que inciten a la violencia contra las mujeres.

**PLANES O PROGRAMAS
PARA LA IGUALDAD
EN LAS EMPRESAS**

4.17

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la medida que condiciona el alcance de una intervención normativa de la Comunidad Autónoma en esta materia ha hecho necesario un replanteamiento de la elaboración del reglamento de desarrollo de la Ley 4/2005.

En relación a este tema, Emakunde, en cumplimiento del artículo 40, párrafo 3 de la Ley, a través de convocatorias anuales, ha venido concediendo subvenciones a diferentes empresas y entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad. Entre 2008 y 2009, 13 empresas han recibido este tipo de ayudas (16 hicieron esta solicitud).

Como ya hemos mencionado, el objeto de este tipo de subvención es la contratación de una consultora homologada para la realización del diagnóstico y el plan de igualdad. En este sentido la propia Ley para la igualdad en el artículo 8 señala que sólo este tipo de consultoras (homologadas por la Administración) podrán prestar los servicios subvencionados. También señala que el Gobierno Vasco fijará reglamentariamente los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a dicha homologación. Estos requisitos están establecidos en el Decreto 105/2004, de 8 de junio. Sin embargo, desde Emakunde informan que se ha elaborado un decreto de modificación de dicho decreto, pendiente de

pasar los últimos trámites para su aprobación. La modificación se refiere al requisito relacionado con el número de plantilla que deben tener las empresas para ser homologadas (antes ponían un mínimo de tres y se plantea reducir a hasta una). Justifican esta iniciativa porque consideran que es suficiente una sola persona en estas entidades para llevar a cabo las funciones de asistencia técnica para la elaboración de un diagnóstico y un plan de igualdad.

Desde la aprobación de la Ley hasta diciembre de 2009, se han homologado 14 entidades.

Desde Emakunde también se está elaborando (disponible en el primer trimestre de 2011) un material que facilite y oriente la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad en empresas y entidades privadas.

ENTIDADES COLABORADORAS

4.18

La figura de Entidad Colaboradora se crea en 1994 mediante el Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, con un reconocimiento a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, así como de incentivar que otras entidades se sumen a este tipo de iniciativas. La Ley para la Igualdad recoge la creación de esta figura a través del artículo 41. Desde la entrada en vigor de la Ley para la Igualdad, el número de entidades colaboradoras ha crecido significativamente: 8 entidades hasta 2005, 42 en diciembre de 2009.

Desde Emakunde informan de que el decreto actualmente en vigor es del año 1994 (Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres») y que durante los últimos años han tenido lugar diversos avances en la legislación, particularmente con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por ese motivo consideran necesario llevar a cabo una modificación que recoja todos estos avances.

ACOSO SEXISTA

4.19

En relación al artículo 43 de la Ley, sobre acoso sexista, desde la aprobación de la Ley se han publicado cuatro órdenes por parte de las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y de Interior.

Emakunde informa que durante el 2010 ha estado trabajando en el desarrollo de un protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en empresas de más de 50 personas en plantilla. Para ello se ha conformado un grupo de trabajo formado por personal de Emakunde y por personal externo experto en salud y derecho laboral y de la seguridad social. Actualmente, tras haber sido contrastado con diferentes entidades, se encuentra en proceso de finalización y se espera que a principios del 2011 pueda ser difundido para ser incorporado por las empresas y otras entidades.

PENSIONES DE VIUDEDAD

4.20

En 2008 se aprobó la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión social, que contempla el establecimiento de complementos para las pensiones de viudedad más bajas. Sería interesante y necesario evaluar el impacto real que esta ley tiene sobre las personas viudas, además de contemplar la puesta en marcha de otras medidas que contribuyan a mejorar sus condiciones económicas, y que complementen el efecto positivo que la mencionada ley pudiera tener.

FONDO DE GARANTÍA PARA EL IMPAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS Y COMPENSATORIAS

4.21

En relación al cumplimiento del artículo 45.2 se han producido diferentes movimientos que han sido recogidos dentro del informe. Sin embargo, a modo de conclusión podríamos decir que las medidas de ahorro planteadas desde el ejecutivo y que justifican por la actual crisis económica, han afectado al cumplimiento del mismo. En mayo de 2010, el Lehendakari en una intervención ante el Parlamento Vasco manifestó su intención de que al menos durante dos años no se desarrollaran nuevos decretos ley en cooperación o decretos para desarrollar la Ley de la Familia, que afecta al fondo de garantía.

Desde la Dirección de Emakunde añaden que este tema será una de las medidas que se contemplen en el marco del III Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias que está en proceso de elaboración, estando sin definir a quién corresponderá su coordinación y gestión.

LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

4.22

En diciembre de 2010, en la sesión ordinaria del Consejo de Dirección, de 22 de diciembre de 2010, la Directora de Emakunde presentó una propuesta de Anteproyecto de Ley para la modificación del Título IV de la Ley 4/2005, con el objetivo de suprimir la citada Defensoría como órgano independiente e integrarla dentro de Emakunde como un servicio más. Esta propuesta fue aprobada por dicho Consejo de Dirección.

Esta iniciativa es argumentada desde la Dirección de Emakunde porque consideran que las funciones que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres, otorga a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres se han venido ejerciendo con anterioridad por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y, al mismo tiempo, son parcialmente coincidentes con las que tiene atribuidas este organismo autónomo. Por tanto creen que este cambio evitará conflictos de competencias y solapamientos de funciones

que pudieran darse entre la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y mantendrá una dirección única. Esta iniciativa se aleja del modelo planteado en el documento elaborado desde Defensoría en noviembre de 2009 y que puede consultarse en la página web de Emakunde.

Parece de interés plasmar en estas conclusiones algunas de las diferencias que hay entre “ambos modelos”, en la medida que abre el debate sobre una figura institucional y jurídica que según señala la propia Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Exposición de Motivos (apartado VII), da respuesta a mandatos comunitarios “...y 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, entre cuyas funciones figuren las de prestar asistencia independiente a las víctimas a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminaciones por razón de sexo, realizar estudios e informes independientes al respecto y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación”.

En esta misma línea, el documento mencionado plantea asignar el mismo tratamiento que el Ombuds o Comisionada del Parlamento, reivindicando su adscripción al Parlamento Vasco y su “independencia en la defensa, recomendaciones, asesoramiento, estudios e informes que elabore en relación a la discriminación, incluyendo la independencia jerárquica, al efecto de no recibir instrucciones de ninguna clase”. También propone la ampliación de sus competencias al sector público y privado, así como a otros motivos de discriminación (religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual).

Creemos que este cambio fundamental en relación al modelo de figura institucional planteado desde la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, lejos de considerarse definitivo, podría ser conveniente someterlo a un monitoreo que permita evidenciar el impacto positivo o negativo que el mismo pueda tener sobre las mujeres, a fin de avanzar hacia un modelo eficaz y eficiente para asegurar la igualdad de trato de mujeres y hombres.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA LISTA DE CANDIDATURAS

4.23

La obligatoriedad que establece la Ley en relación a las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras ha tenido su reflejo en una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas al Parlamento Vasco, a Juntas Generales; y en menor medida en la presencia de mujeres encabezando dichas listas, en la que se observa un empeoramiento en las últimas elecciones de 2009.

Estos hechos se han visto reflejados de manera notoria en el incremento significativo de mujeres en el Parlamento Vasco, si bien en la IX Legislatura su presencia ha disminuido en 10 puntos con respecto a la anterior. También se observan resultados positivos en las Juntas Generales, salvo en las de Bizkaia, donde la presencia de mujeres se redujo en comparación a la anterior legislatura.

Las conclusiones que acabamos de presentar muestran que durante estos primeros cinco años de vigencia de la Ley para la Igualdad, se han producido avances relevantes en algu-

nos de los artículos recogidos en la misma, por ejemplo, en el Título I, aquellos referidos a los organismos de igualdad y a los órganos de coordinación. Lo mismo podemos afirmar sobre las medidas que el Título II incluye y que están dirigidas a la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas. En relación al Capítulo I del Título III, sobre Participación sociopolítica, la aplicación del artículo 23 ha supuesto avances importantes en relación a la presencia de mujeres en los altos cargos del Gobierno Vasco, en las diputaciones forales y en menor medida en los ayuntamientos; no podemos decir lo mismo en relación a la presencia de mujeres entre los altos cargos de organismos autónomos y entidades públicas.

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

Tras muchas idas y venidas, también tenemos que colocar en el capítulo de “Pendientes” el cumplimiento del artículo referido a la creación del Cauce de Libre Adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo, así como el referido al Órgano de asesoramiento y análisis de la publicidad.

En relación a los planes y políticas de igualdad en las empresas, si bien se están impulsando medidas encaminadas a su promoción, consideramos que debería ser un ámbito sobre el que diseñar y poner en marcha un proceso evaluativo que permita conocer los avances que se estén produciendo, así como los obstáculos, de todo tipo, que impidan reducir las desigualdades de género que existen en estas organizaciones con el fin de poder aplicar medidas, asignar los recursos necesarios y reorientar las políticas que se puedan estar poniendo en marcha.

En relación al Capítulo IV sobre Otros derechos sociales básicos, han quedado sin concluir o “en espera” el fondo de garantías para el impago de pensiones así como el programa de ayudas a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico.

En relación al Título IV, Defensoría de Igualdad, el decreto de modificación aprobado elimina esta institución con el fin de convertirla en un Servicio de Emakunde. Desde nuestro punto de vista, el decreto debería incluir la evaluación y seguimiento de este servicio a fin de poder conocer el impacto que este cambio tiene sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en el ámbito privado.

Finalmente, la obligatoriedad introducida por la Ley para la Igualdad, a través de la Disposición Final Cuarta en relación a las candidaturas que se presentan a las elecciones, ha sido seguida por todos los partidos tanto en las elecciones al Parlamento Vasco como a Juntas Generales, lo que ha tenido su efecto positivo en la composición de ambos. Sin embargo, la presencia de mujeres en las cabezas de lista sigue siendo minoritaria en ambos casos, siendo peores los datos de las últimas elecciones al Parlamento Vasco.

REGULACIÓN DE LOS RECURSOS PARA VÍCTIMAS DE MALTRATO DOMÉSTICO

4.24

En 2007 se aprueba el Decreto 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico.

Con respecto al Decreto regulador del programa de ayudas a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico, si bien la evaluación de 2008 informó de que se estaba tramitando para su aprobación por el Consejo de Gobierno, los cambios acontecidos en la IX Legislatura en relación a las competencias en materia de violencia de género han producido un giro sustancial en relación a la regulación de este tipo de recursos. Así, desde la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género (estructura creada en agosto de 2009 y dependiente del Departamento de Interior), como Dirección del Gobierno Vasco responsable en materia de atención a las víctimas de la violencia de género, no se ha considerado conveniente la tramitación de dicho Decreto en tanto el mismo sólo cubría las necesidades de las mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico, no teniendo en cuenta la totalidad de las necesidades planteadas por las mujeres víctimas de otros tipos de violencia que se ejerce sobre ellas por el mero hecho de ser mujeres. Por ello, desde esta Dirección se ha considerado de mayor interés la tramitación de una nueva Ley cuyo objeto de atención no se limite a la problemática del maltrato en el ámbito doméstico, sino que el mismo se extienda a toda la problemática de la violencia de género o violencia contra las mujeres, y a las necesidades de todas sus víctimas.

En el calendario legislativo de la IX Legislatura (2009-2013), aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 17 de noviembre de 2009, se ha tomado en consideración la tramitación de la "Ley de asistencia integral a las víctimas de la violencia de género", cuyo objeto principal es el establecimiento de un marco legal integral para las víctimas de la violencia de género, en donde queden incluidas todas las formas de violencia contra las mujeres. La fecha estimada de remisión al Consejo de Gobierno del borrador del "Anteproyecto de Ley de la Asistencia Integral a las Víctimas de la Violencia de Género" para su aprobación como Proyecto de Ley, es el último trimestre de 2011.



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

A.1

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

CÓDIGO:

FECHA DE BOLETÍN:

NÚMERO DE BOLETÍN:

OBJETIVO GENERAL:

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

P.01 CONCEPTO:

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

Administración General:

Administración Foral:

Administración Local:

P.03 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

P.04 ÁREA DE INTERVENCIÓN:

P.05 SISTEMA DE SELECCIÓN EMPLEADO:

Oposición:

Concurso-oposición:

P.06 PUESTO DE TRABAJO 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):.....

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

Sí: (pasar a la pregunta 8)

No: (pasar a la pregunta 9)

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

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

Formación en género:

Experiencia en género dentro de la Administración:

Experiencia en género (en general):

Otros:

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

Formación en género:

Experiencia en género dentro de la Administración:

Experiencia en género (en general):

Otros:

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

CÓDIGO:

FECHA DE BOLETÍN:

NÚMERO DE BOLETÍN:.....

OBJETIVO GENERAL:

Incluir las cláusulas señaladas en la Ley (artículo 20, 4, a y b) relacionadas con la representación de mujeres en la Administración, dentro de las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público

P.01 CONCEPTO:

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

- Administración General:
Administración Foral:
Administración Local:

P.03 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

P.04 ÁREA DE INTERVENCIÓN:

P.05 SISTEMA DE SELECCIÓN EMPLEADO:

- Oposición:
Concurso-oposición:
Concurso:
Otras:

P.06 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:

P.07 EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO, SE HA INCLUIDO LA CLÁUSULA SEÑALADA EN LA LEY (ARTÍCULO 20, 4, a):

Sí: (pasar a la pregunta 7.1 y 7.2)

No: (pasar a la pregunta 8)

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

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

Se ha citado la norma que regula dicha cláusula:

Otras:

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

En primer lugar:

En segundo lugar:

En tercer lugar:

En cuarto lugar:

En quinto lugar:

En otros (especificar):

P.08 EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO, SE HA INCLUIDO LA CLÁUSULA SEÑALADA EN LA LEY (ARTÍCULO 20, 4, b):

Sí: (pasar a la pregunta 8.1)

No:

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

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

Se ha citado la norma que regula dicha cláusula:

Otras:

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

CÓDIGO:

FECHA DE BOLETÍN:

NÚMERO DE BOLETÍN:.....

OBJETIVO GENERAL:

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

P.01 CONCEPTO:

P.02 TIPO DE CONVOCATORIA:

Subvención:

Contratación:

P.03 NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN DONDE SE SITÚA LA INSTITUCIÓN:

Administración General:

Administración Foral:

Administración Local:

P.04 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

P.05 ÁREA DE INTERVENCIÓN:

P.06 FORMA DE SELECCIÓN DE LA OFERTA PRESENTADA O ACTIVIDAD SUBVENCIONADA:

Concurrencia competitiva:

Concurso público: tipo de tramitación:

Otros (especificar):

No se especifica:

P.07 EL OBJETO DE LA SUBVENCIÓN EXPLÍCITA SU VOLUNTAD DE CONTRIBUIR A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

Sí: (pasar a la pregunta 7.1)

No: (pasar a la pregunta 8)

P.08 SUBVENCIONES O CONTRATACIONES EN LAS QUE SE HA INCLUIDO UN CRITERIO QUE VALORE LA INCLUSIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LA ACTIVIDAD SUBVENCIONADA U OBJETO DE CONTRATACIÓN:

Sí: (pasar a las preguntas 9)

No: (pasar a la pregunta 10)

P.09 ESPECIFICAR LOS CRITERIOS DEFINIDOS Y VALORADOS EN LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA CONTEMPLADA:

A:

B:

C:

P.10 SUBVENCIONES Y CONTRATACIONES EN LAS QUE SE HA INCLUIDO UN CRITERIO QUE VALORE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA PRESENTADA O ACTIVIDAD SUBVENCIONADA:

Sí: (pasar a la pregunta 11 y 12)

No: (pasar a la pregunta 13)

P.11 ESPECIFICAR LOS CRITERIOS DEFINIDOS Y VALORADOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA PRESENTADA O SUBVENCIONADA:

A:

B:

C:

P.12 LOS CRITERIOS DEFINIDOS Y VALORADOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA PRESENTADA O SUBVENCIONADA CUENTAN CON EL SIGUIENTE GRADO DE EXIGENCIA (SE PUEDE MARCAR MÁS DE UNA RESPUESTA SI HUBIERA MÁS DE UN CRITERIO CONSIDERADO):

Requisito:

Criterio valorativo:

Criterio retórico:

P.13 ENTRE LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD TÉCNICA DE LAS PERSONAS LICITADORAS SE VALORARÁ LA TRAYECTORIA DE LAS MISMAS EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

Sí: (pasar a la pregunta 14)

No: (pasar a la pregunta 15)

P.14 ESPECIFICAR LOS CRITERIOS QUE SE VALORAN EN RELACIÓN A LA TRAYECTORIA DE LAS PERSONAS LICITADORAS EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

.....
.....
.....

P.15 ENTRE LOS REQUISITOS QUE DEBERÁN REUNIR LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DE SUBVENCIONES VALORARÁN LA TRAYECTORIA DE LAS MISMAS EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

Sí: (pasar a las preguntas 16)

No:

P.16 ESPECIFICAR LOS REQUISITOS QUE DEBERÁN REUNIR LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DE SUBVENCIONES EN RELACIÓN A SU TRAYECTORIA EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS O ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

.....
.....
.....
.....

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

CÓDIGO:

FECHA DE BOLETÍN:

NÚMERO DE BOLETÍN:.....

OBJETIVO GENERAL:

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

P.01 CONCEPTO:

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

Administración General:

Administración Foral:

Administración Local:

P.03 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

P.04 ÁREA DE INTERVENCIÓN:

P.05 CARACTERÍSTICAS DEL PREMIO:

Reconocimiento económico: (pasar a la pregunta 5.1)

Reconocimiento social: (pasar a la pregunta 6)

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

P.05.1 CANTIDAD ECONÓMICA OFRECIDA: . . .

P.06 SECTORES A LOS QUE SE DIRIGE EL PREMIO:

Empresas:

Organizaciones sociales:

Personas individuales:

Otros (especificar):

P.07 SE HA INCLUIDO EN LAS NORMAS DE REGULACIÓN DE LOS JURADOS UNA CLÁUSULA QUE GARANTIZA EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:

Sí:

No:

P.08 NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES PRESENTES EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN PARA LA CONCESIÓN DE CUALQUIER TIPO DE PREMIO PROMOVIDO POR LA ADMINISTRACIÓN, U ÓRGANOS AFINES HABILITADOS PARA LA ADQUISICIÓN DE FONDOS CULTURALES 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 CAE y de los territorios históricos)

P.01 CONCEPTO/ SITIO WEB:

P.02 FUENTE:

Página Web:

Boletín Oficial:

P.03 NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN DONDE SE SITÚA LA INSTITUCIÓN:

Administración General:

Administración Foral:

Administración Local:

P.04 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

P.05 ÁREA DE INTERVENCIÓN:

P.06 TIPO DE DOCUMENTO POR OBJETO DE REGULACIÓN:

Subvenciones y contrataciones:

Regulación de jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos:

Procesos selectivos de acceso, provisión o promoción en el empleo público:

P.07 PROPUESTAS DE USO DEL LENGUAJE EMPLEADAS EN LOS DOCUMENTOS REVISADOS:

— USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE (se pueden marcar varias opciones):

Uso de dobles formas:

Uso de nombres abstractos:

Uso de formas personales de los verbos y uso de los pronombres:

— USO SEXISTA DEL LENGUAJE:

Uso del masculino genérico:

— USO DE FORMAS DE LENGUAJE INCORRECTAS:

Uso de la arroba:

Uso de la barra (siempre y cuando no se presente en fichas o anexos):

P.08 SE HACE UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN EL CONTENIDO DE LOS DOCUMENTOS REVISADOS:

Sí:

No:

Se hace un uso incorrecto del lenguaje:

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

**CUESTIONARIO PARA
EVALUAR LA CREACIÓN
DE ESTRUCTURAS 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**

A.2

- NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN DONDE SE SITÚA SU INSTITUCIÓN:

- Administración General
- Administración Foral
- Administración Local

- NOMBRE DE SU INSTITUCIÓN:

Con la finalidad de llevar a cabo la Evaluación sobre la Ley para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE, le pedimos que responda a una serie de preguntas que permitirán conocer algunas características de la estructura de igualdad presente en su Institución, así como del Plan de Igualdad que se está ejecutando. Muchas Gracias.

P.01 LA ENTIDAD, ÓRGANO O UNIDAD ADMINISTRATIVA QUE SE ENCARGA DEL IMPULSO, PROGRAMACIÓN, ASESORAMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- Se dedica de manera exclusiva al impulso de políticas de igualdad de mujeres y hombres
- Además de tener la responsabilidad del impulso de políticas de igualdad de mujeres y hombres, también impulsa otro tipo de políticas (marque la/s que corresponda):
 - Bienestar social
 - Inmigración
 - Cooperación
 - Drogodependencias
 - Juventud
 - Deporte
 - Cultura
 - Otra/s:

- Ninguna de las dos. Describa sus características:

.....
.....
.....

P.02 EN LA ACTUALIDAD, CÓMO SE DENOMINA OFICIALMENTE EL ÁREA/SERVICIO/NEGOCIADO RESPONSABLE DEL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

.....
.....
.....

P.03 INDIQUE EL DEPARTAMENTO DEL QUE DEPENDE DICHA ESTRUCTURA DE IGUALDAD:

.....
.....
.....

P.04 INDIQUE EL AÑO EN QUE FUE CREADA EL ÁREA/SERVICIO/NEGOCIADO RESPONSABLE DEL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

P.05 EN EL AÑO 2009, CUÁL HA SIDO EL PRESUPUESTO ECONÓMICO QUE SU ENTIDAD/ÓRGANO/UNIDAD ADMINISTRATIVA HA DISPUESTO PARA EL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- Para el personal (estructura): euros
- Para llevar a cabo actuaciones: euros

P.06 EN RELACIÓN AL PRESUPUESTO ECONÓMICO QUE SU ENTIDAD/ÓRGANO/UNIDAD ADMINISTRATIVA HA DISPUESTO DURANTE EL 2009 PARA EL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES INDIQUE:

- Porcentaje proveniente de su propia institución: %
- Porcentaje proveniente de otras instituciones:
 - Diputación Foral: %
 - Emakunde: %
 - Otras: % (Indique cuál:.....)

P.07 CONTINUANDO CON EL TEMA DEL PRESUPUESTO ECONÓMICO, PARA EL AÑO 2010 QUÉ CANTIDAD HA DISPUESTO SU ENTIDAD/ÓRGANO/UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA EL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- Para el personal (estructura): euros
- Para llevar a cabo actuaciones: euros

P.08 NÚMERO DE PERSONAS QUE COMPONEN EL EQUIPO TÉCNICO DE LA ENTIDAD/ÓRGANO/UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DEL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

..... mujeres hombres

P.09

¿QUÉ RELACIÓN CONTRACTUAL TIENEN LAS PERSONAS QUE COMPONEN EL EQUIPO TÉCNICO DE LA ENTIDAD/ÓRGANO/UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DEL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?:

- | | | |
|--|---------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> Funcionaria/o de carrera | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Funcionaria/o interina/o | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Funcionaria/o de programa | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Contrato laboral fijo | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Contrato laboral temporal | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Contrato laboral a través de INEM/corporaciones locales | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Autónoma/o | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Subcontratada a través de una empresa consultora: | mujeres | hombres |

P.10

NIVEL DEL PUESTO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS DEL EQUIPO TÉCNICO DE LA ENTIDAD/ÓRGANO/UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DEL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- | | | |
|--------------------------------|---------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> A | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> B | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> C | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> D | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Otro: | | |

P.11

TIPO DE JORNADA LABORAL DE LAS PERSONAS DEL EQUIPO TÉCNICO DE LA ENTIDAD/ÓRGANO/UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DEL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (DATOS DESAGREGADOS POR SEXO):

- | | | |
|--|---------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> Completa | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Parcial (indicar % de jornada): | | |
| 75%-50% | mujeres | hombres |
| 50% | mujeres | hombres |
| 50%-25% | mujeres | hombres |
| <input type="checkbox"/> Otra (especificar): | mujeres | hombres |

P.12

EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y/O GÉNERO DE LA O LAS PERSONAS DEL EQUIPO TÉCNICO DE LA ENTIDAD/ÓRGANO/UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DEL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SEÑALE LA OPCIÓN QUE MEJOR REPRESENTA LA REALIDAD:

- Ha acudido a diversos cursos o seminarios sobre el tema, por lo que su formación es de 150 horas (ó más):
Nº de personas
- Ha realizado al menos un curso completo de 150 horas acreditado por un órgano oficial (universidad o administración pública)
Nº de personas

- Ha realizado un Master de igualdad de mujeres y hombres que se imparte en la UPV/EHU
Nº de personas
- Otros:
Nº de personas

P.13 EN CUANTO A LA EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y/O GÉNERO DE LA O LAS PERSONAS DEL EQUIPO TÉCNICO DE LA ENTIDAD/ÓRGANO/UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DEL IMPULSO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRRES, SEÑALE LA OPCIÓN QUE MEJOR REPRESENTA LA REALIDAD:

- Su experiencia es de más de 5 años:
Nº de personas
- Su experiencia se sitúa entre 2 años y 5 años:
Nº de personas
- Su experiencia es de 2 años:
Nº de personas
- Su experiencia es menor de 2 años:
Nº de personas
- No tiene experiencia en este ámbito:
Nº de personas

P.14 EL PLAN DE IGUALDAD QUE SU INSTITUCIÓN ESTÁ EJECUTANDO EN 2010 TIENE ESTAS CARACTERÍSTICAS:

- Abarca distintas áreas o ámbitos de intervención:
- Abarca una sola área o ámbito de intervención (por favor, menciónelo):
.....
.....
.....
- Disponemos de ambos tipos de Planes/Programas (indique el/los ámbito/s):
.....
.....
.....
- Actualmente, no se está ejecutando ningún plan:

P.15 ANTES DE ELABORAR EL ÚLTIMO PLAN O LOS ÚLTIMOS PLANES MENCIONADOS, ¿SE LLEVÓ A CABO UN DIAGNÓSTICO?:

- No:
- Sí:

¿EN QUÉ AÑO Y SOBRE QUÉ TRATABA?:
.....
.....

¿RECIBIÓ FINANCIACIÓN EXTERNA PARA SU ELABORACIÓN?, ¿DE QUÉ INSTITUCIÓN O INSTITUCIONES?:

.....
.....
.....

P.16 **ESCRIBA EL NOMBRE OFICIAL COMPLETO DE LOS PLANES / PROGRAMAS VIGENTES EN 2010 Y SU AÑO DE APROBACIÓN:**

—
—
—

P.17 **¿CUÁNDO FUE LA ÚLTIMA VEZ QUE SU INSTITUCIÓN LLEVÓ A CABO UNA EVALUACIÓN DEL PLAN GENERAL Y/O DEL PLAN ESPECÍFICO DE IGUALDAD?, ¿QUIÉN LLEVÓ A CABO DICHA EVALUACIÓN?, ¿A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN DICHA EVALUACIÓN, SE TOMÓ ALGUNA DECISIÓN CONCRETA?:**

—
.....
—
.....
—
.....

P.18 **¿EXISTE EN SU INSTITUCIÓN UNA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL O INTRAMUNICIPAL QUE COORDINE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O EL PLAN SECTORIAL?:**

No.
 Sí (especificar nombre):

P.19 **AÑO DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL O INTRAMUNICIPAL:**

P.20 **¿PARTICIPA SU INSTITUCIÓN EN ALGUNA ESTRUCTURA INTERINSTITUCIONAL O INTERMUNICIPAL (P.E. BERDINSAREA) DESDE DONDE SE COORDINEN Y SE REALICE SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS GENERALES O ESPECÍFICAS DE IGUALDAD?:**

No.
 Sí (especificar nombre):

P.21 **¿DESDE CUÁNDO PARTICIPA EN DICHA ESTRUCTURA INTERINSTITUCIONAL O INTERMUNICIPAL?:**

P.22 ¿DISPONE SU INSTITUCIÓN DE UNA ESTRUCTURA O MECANISMO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN RELACIÓN A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD?:

No.

Sí (especificar cuáles):

.....
.....
.....

P.23 AÑO DE CREACIÓN DE ESTAS ESTRUCTURAS O MECANISMOS (POR ORDEN DE ENUNCIADO ARRIBA):

P.24 ES UNA ESTRUCTURA:

Sólo formada por mujeres.

Mixta (indique porcentaje de hombres y de mujeres):

mujeres % y hombres%

Otra:

P.25 ES UNA ESTRUCTURA CON REPRESENTACIÓN DE:

Sólo de asociaciones, grupos de mujeres o mujeres individuales.

Tanto de asociaciones, grupos de mujeres o mujeres individuales, como de otro tipo de asociaciones (indique porcentajes): de asociaciones mujeres %; de mujeres individuales %; y de otro tipo de asociaciones %

Sólo de asociaciones o grupos que no son de mujeres (indique porcentaje de hombres y de mujeres): mujeres % y hombres %

