



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Políticas de Igualdad de Oportunidades
entre mujeres y hombres en los
ayuntamientos de Bizkaia

*Arantxa Elizondo Lopetegi
Eva Martínez Hernández
Ainhoa Novo Arbona*

*Departamento de Ciencia Política y de la Administración
Universidad del País Vasco (UPV-EHU)*

Enero de 2001

**POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS
AYUNTAMIENTOS DE BIZKAIA**

Indice

1. Introducción	2
2. Metodología.....	4
3. Las estructuras municipales para la igualdad de oportunidades.....	6
3.1. Rasgos de las estructuras municipales para la igualdad	6
3.2. Funciones de las estructuras para la igualdad.....	10
3.3. Recursos Humanos.....	12
4. Políticas de Igualdad de los ayuntamientos: Planes y Actuaciones	19
4.1. Características de las políticas municipales para la igualdad.....	19
4.2. Planes de Igualdad Municipales	23
4.3. Actuaciones concretas para la Igualdad.....	24
5. Coordinación Institucional	29
5.1. Relaciones internas para la igualdad	29
5.2. Relaciones intergubernamentales para la igualdad	30
5.3. Subvenciones para la igualdad	32
5.4. La política de igualdad en mancomunidad.....	34
6. Mecanismos de Participación Social.....	37
7. Propuestas de Actuación para la Unidad de Igualdad de Oportunidades.....	42
8. Conclusiones	47
9. Anexos	52
Anexo 1:Relación de respuestas.....	53
Anexo 2: Tipología de ayuntamientos que responden	58
Anexo 3: Cuestionarios	61

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe recoge los resultados de un estudio incluido en el Convenio para la integración de la perspectiva de género en las actividades de la Diputación Foral de Bizkaia firmado entre el Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad del País Vasco y la Diputación Foral de Bizkaia. Después de llevar a cabo una serie de estudios centrados en la actuación de la Diputación Foral, en este caso se analiza las Políticas de Igualdad de Oportunidades en los Ayuntamientos de Bizkaia. El equipo de trabajo que ha realizado la investigación está integrado por Eva Martínez Hernández, Ainhoa Novo Arbona y Arantxa Elizondo Lopetegi, profesoras del Departamento de Ciencia Política y de la Administración.

Las Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres constituyen una esfera creciente en la actuación de las instituciones públicas. En la actualidad asistimos a la extensión gradual del enfoque transversal en este tipo de políticas; esto significa que la integración del principio de igualdad de oportunidades debe hacerse desde una perspectiva global que abarque todas las políticas, programas y acciones que llevan a cabo las instituciones y administraciones de todos los niveles.

Los Municipios son entidades básicas en la organización territorial tanto de la Comunidad Autónoma del País Vasco como del Territorio Histórico de Bizkaia. Los Ayuntamientos son las instancias de intervención más próximas a la sociedad y al mismo tiempo, constituyen los cauces más cercanos para la participación de la ciudadanía en los asuntos públicos. En definitiva, cumplen un papel fundamental en el contexto social y económico, siendo agentes generadores de empleo, proveedores de servicios y responsables de

asegurar necesidades básicas a la comunidad. Por ese motivo, es fundamental tener en cuenta cómo se lleva a cabo el proceso de integración de la perspectiva de género en la Administración Municipal.

En esa línea, el objeto de estudio de esta investigación está integrado por el conjunto de los Ayuntamientos de Bizkaia. El análisis sistemático de las estructuras y actuaciones municipales persigue el objetivo general de mostrar cuál es el estado de la situación en el caso concreto de este Territorio Histórico, es decir, pretende recoger qué tipo de actuaciones se han llevado a cabo en este nivel en materia de igualdad de oportunidades en los últimos años. Los objetivos específicos en los que se concreta esta finalidad general son los siguientes:

- Recabar información acerca de las estructuras administrativas creadas, las acciones realizadas y los medios y recursos utilizados.
- Analizar el nivel de consolidación de las políticas para la igualdad en el nivel municipal del Territorio Histórico de Bizkaia.
- Determinar el grado de transversalidad alcanzado en estas políticas.

2. METODOLOGÍA

El principal instrumento metodológico utilizado para la realización de esta investigación ha sido un cuestionario estructurado remitido por correo a los Ayuntamientos y dirigido a los/as correspondientes Alcaldes y Alcaldesas. Además de las preguntas cerradas, el cuestionario, que se adjunta en el Anexo 3, incluye algunas preguntas abiertas que posibilitan expresar los detalles concretos de la realidad plural de los Ayuntamientos permitiendo así recoger de una manera más eficaz la diversidad existente en las estructuras y las acciones realizadas en el marco de las Políticas de Igualdad de Oportunidades.

El procedimiento metodológico se inició con un primer envío que se dirigió a todos los Ayuntamientos del Territorio Histórico de Bizkaia durante el mes de octubre de 2001. Una vez recibidas las primeras respuestas, se procedió a un segundo envío de cuestionarios en noviembre a todos los Ayuntamientos que no habían respondido. Finalmente, en diciembre se contactó telefónicamente con una serie de Ayuntamientos seleccionados aleatoriamente entre los que aún no habían cumplimentado el cuestionario. El índice final de respuesta obtenido ha sido del 49,55 %, es decir, el número total de respuestas ha sido de 55 sobre un total de 111 Ayuntamientos (la relación completa de los Ayuntamientos que han respondido al cuestionario se recoge en el Anexo 1).

El análisis incluye además la respuesta de una mancomunidad de servicios. Así, aunque las mancomunidades no eran directamente objeto del estudio, en el curso de la investigación algunos ayuntamientos sugirieron una puesta en contacto con mancomunidades concretas para recabar la información que se

solicitaba¹. Finalmente, sólo la Mancomunidad de Lea Artibai respondió al cuestionario.

Desde un punto de vista metodológico, este porcentaje puede considerarse adecuado puesto que las respuestas obtenidas provienen de todo tipo de Ayuntamientos, desde los municipios más pequeños a los que tienen un mayor número de habitantes abarcando además consistorios ubicados en las diferentes zonas geográficas y comarcas del Territorio Histórico de Bizkaia. Esto hace que el índice de respuesta satisfaga las expectativas iniciales en el sentido de que permite abordar los fines perseguidos, a saber, la aproximación a las políticas de igualdad entre mujeres y hombres desarrolladas por las distintas administraciones municipales de Bizkaia.

¹ Se remitió el cuestionario a las mancomunidades de Busturialdea y Lea Artibai pero solo se obtuvo respuesta de esta última.

3. LAS ESTRUCTURAS MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La existencia de estructuras administrativas específicas dedicadas a la promoción de la igualdad de oportunidades es un factor importante que asegura en gran medida la puesta en práctica de políticas en este ámbito. La aparición de este tipo de estructuras se ha generalizado en la mayoría de los países de nuestro entorno desde principios de los años 80 aunque su creación a nivel local ha sido mucho más tardío.

La puesta en marcha de estructuras administrativas que tengan como propósito específico la promoción de la igualdad de oportunidades entre los sexos ha sido en la mayoría de los casos la consecuencia directa del reconocimiento político de la existencia de una desigualdad y la necesidad de intervención de los poderes públicos en este sentido. Así, la responsabilidad de las instituciones frente a esta desigualdad ha implicado la puesta en práctica de estructuras administrativas que garantizan una especialización y continuidad en los programas que se implementan en materia de igualdad de oportunidades.

3. 1. Rasgos de las estructuras municipales para la igualdad.

En la mayoría de los ayuntamientos encuestados no existe una estructura administrativa específica dedicada a la igualdad de oportunidades o que tenga como función principal la puesta en marcha de programas que favorezcan las condiciones de vida de las mujeres. Esto no implica necesariamente que no se realicen actividades concretas que promuevan la igualdad de oportunidades entre los sexos; sin embargo, la ausencia de una estructura específica encargada de este aspecto puede dar lugar a políticas más descoordinadas y en

principio menos efectivas. En todo caso, las distintas realidades municipales pueden hacer más dificultosa la puesta en marcha de una estructura específica, por ejemplo, en los ayuntamientos más pequeños con poco personal y bajos recursos económicos, el nivel de especialización de las estructuras tiende a ser también más bajo.

Con todo, el 30,9% de los municipios encuestados disponen de algún tipo de estructura específica encargada de la puesta en práctica de políticas que favorecen las condiciones de vida de las mujeres, aunque sólo en un 26,4% se trata de estructuras dedicadas específicamente a la igualdad de oportunidades.

Ayuntamientos con estructura²	
Basauri	Mungia
Bermeo	Muskiz
Berriz	Ondarroa
Bilbao	Ortuella
Ermua	Santurtzi
Gernika-Lumo	Ugao-Miraballes
Getxo	Zalla
Gordexola	Zierbana
Lekeitio	

La existencia de estructuras administrativas específicas se da con mayor frecuencia en los municipios de mayor tamaño. Así, el 83,3% de los municipios mayores de 20.000 habitantes y el 66,7% de los municipios medianos (entre 5000 y 2000 habitantes) disponen de algún tipo de estructura específica dedicada a la igualdad. El porcentaje

² Este cuadro incluye tanto los ayuntamientos que aseguran tener una estructura específica dedicada a la mejora de las condiciones de vida de las mujeres como los que aseguran contar con una estructura dedicada a la igualdad de oportunidades. En la mayoría de los casos existe una sola estructura que cumple las dos funciones.

desciende en el caso de los municipios menores de 5000 habitantes en el que menos de una cuarta parte (23,5%) disponen de algún tipo de estructura para la igualdad.

En la mayoría de los casos, la estructura a la que se refieren los ayuntamientos se dedica tanto a la promoción de la igualdad de oportunidades como a la puesta en práctica de políticas dirigidas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres. Con todo, existen algunos municipios que aseguran disponer de una estructura dedicada a mejorar las condiciones de vida de las mujeres pero que aseguran no trabajar de forma específica la igualdad de oportunidades.

En algunos ayuntamientos, a pesar de no existir una estructura específica, sí existe un compromiso fuerte desde una de las áreas para trabajar por la igualdad, normalmente desde el ámbito de la cultura o desde Bienestar Social. En algunos casos estos compromisos toman carácter transversal y han sido incluso aprobados en sesión plenaria.

La gran mayoría de estas estructuras son de reciente creación, así, el 75% de ellas han sido creadas durante los cinco últimos años y en la mayoría de los casos más concretamente durante la última legislatura. Pioneros en este sentido son sin embargo, los Ayuntamientos de Bilbao y Ermua que crearon estas estructuras a finales de los 80, aunque en un primer momento sus actividades estuvieran más relacionadas con el ámbito de bienestar social.

Las razones que llevaron a la creación de estas estructuras son de muy diferente tipo en los ayuntamientos estudiados. En muchos de los casos se menciona la existencia de una demanda social específica, sobre todo desde grupos de mujeres para la puesta en marcha de actividades de fomento de la igualdad de oportunidades. En otros casos, fue la voluntad política de algunos partidos con representación municipal y los

acuerdos para la formación del gobierno en la última legislatura los que determinaron la necesidad de una estructura de este tipo. En general, muchos ayuntamientos vieron la necesidad de crear una estructura específica para la igualdad a partir de la aprobación en pleno del acuerdo para la elaboración de un plan de igualdad de oportunidades. Así, estas estructuras surgen en la mayoría de los casos paralelamente a la puesta en marcha del proceso de diseño de un plan de igualdad. Más aún, algunos ayuntamientos analizados aseguran que el origen de su estructura tiene lugar a partir de una subvención de la Diputación Foral de Bizkaia para la realización de un estudio específico.

En la mayoría de las ocasiones la creación de estas estructuras no se produce totalmente ex novo, sino que se establecieron mediante la reconversión de un área, sección o departamento que elaboraba algún programa para mujeres o proporcionaba algún servicio que utilizaban éstas de manera mayoritaria. En este sentido, hay que destacar la relación que en la mayoría de los casos tienen estas estructuras con las áreas relacionadas con los servicios sociales. En muchas ocasiones el origen de estas estructuras está precisamente en la trayectoria de trabajo de los departamentos de acción social que vieron la necesidad de crear un área propia de actuación como avance hacia la igualdad de oportunidades. De hecho, en algunos consistorios la creación de estas estructuras tuvo su origen en la superación de planteamientos puramente asistenciales en la atención a mujeres y la apuesta por una política integral dirigida a la igualdad de oportunidades.

La denominación que reciben estas estructuras es de diferente tipo aunque en la mayoría de los casos suelen conocerse como Área de la Mujer, Servicio de la Mujer y en menos ocasiones, Área de Igualdad de Oportunidades. La dependencia orgánica de estas estructuras es también diversa y tienden a compartir departamento y/o concejalía con otras áreas municipales, principalmente, Bienestar Social, y en menor

medida, Medio Ambiente, Empleo, Cultura, Relaciones Ciudadanas o Salud. De hecho, la relación de estas estructuras dedicadas a la igualdad de oportunidades con el área municipal dedicada al Bienestar Social es tradicionalmente muy estrecha y, tal y como ha quedado de manifiesto, ha sido este uno de los lugares desde donde se ha gestado la creación de estas estructuras. De hecho, en numerosas ocasiones ha sido a partir de estos departamentos donde ha surgido la necesidad de trabajar específicamente la igualdad de oportunidades.

3.2. Funciones de las estructuras para la igualdad

Estas estructuras cumplen una serie de funciones similares en los diferentes ayuntamientos con independencia del tamaño o el presupuesto de los mismos. Así, la mayoría de estas estructuras cumplen funciones relacionadas con la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de igualdad. Con todo, no todos los municipios analizados que cuentan con estructura tienen aprobado en la actualidad un plan de igualdad, pero en muchas ocasiones la voluntad política de elaborar ese plan ha sido la causa directa del origen de estas estructuras. Más aún, la puesta en práctica de un plan de igualdad exige unos mínimos de personal involucrado y especializado que difícilmente puede garantizarse sin estructuras administrativas específicamente dedicadas a ello. En todo caso, la ausencia de un plan municipal de igualdad no exime a los ayuntamientos de seguir las directrices de los planes que han sido elaborados en otros ámbitos (como el Plan de Emakunde o el de la Diputación Foral) y que exigen también la dedicación e implicación del personal especializado que habitualmente sólo se encuentra en estas estructuras.

En segundo lugar, estas áreas municipales cumplen una función importante a la hora de promover la igualdad de oportunidades en

todos los ámbitos de la vida social, cultural, política y económica del municipio. Así, su labor cobra especial importancia sobre todo en materia de concienciación y sensibilización a la ciudadanía. En este sentido, desde estas estructuras se organizan a menudo cursos, charlas y campañas concretas para fomentar la igualdad de oportunidades.

En menor medida, algunas de estas áreas intentan también realizar esta función de concienciación dentro de los propios ayuntamientos, así organizan actividades que permitan interiorizar la filosofía de la igualdad e incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de actuación municipales y realizan una labor importante impulsando estrategias específicas de coordinación e información entre las diferentes áreas municipales y con otras instituciones en materia de igualdad de oportunidades.

Además, estas estructuras mantienen en la mayoría de los casos relaciones directas con las asociaciones de mujeres de su municipio ofreciéndoles asesoramiento, recursos y apoyos varios. En este sentido, entre sus objetivos específicos suele encontrarse el promover el asociacionismo y la participación activa de las mujeres del municipio.

Por último, la mayoría de las estructuras, sobre todo aquellas más ligadas al ámbito de bienestar social, cumplen una importante función de asesoramiento e información a las mujeres del municipio en general, y en especial a aquellas en riesgo de exclusión social o aquellas que han sido víctimas de violencia sexista. Puntualmente, algunas de estas estructuras se han ocupado de proporcionar recursos básicos de carácter asistencial a mujeres; sin embargo, este esquema de actuación está perdiendo paulatinamente importancia ya que estas estructuras se están separando cada vez más, funcional y orgánicamente, de las áreas de acción social de las que en muchos casos proceden.

Funciones de las estructuras para la igualdad

- Elaboración, puesta en marcha y evaluación de planes de igualdad.
- Promoción de la igualdad de oportunidades entre la población del municipio.
- Impulso de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en todas las áreas del ayuntamiento
- Potenciación y apoyo el asociacionismo y la participación de las mujeres.
- Información y asesoramiento a las mujeres del municipio en general.
- Puntualmente prestación de servicios de carácter asistencial

3.3. Recursos Humanos

En la mayoría de los casos, estas estructuras cuentan con personal limitado y normalmente insuficiente para llevar a cabo las funciones que les corresponden. En general, el número de personas adscritas a estas unidades varía en función del tipo de estructura de que se trata, así, aquellas unidades integradas en áreas de bienestar social y que no se dedican específicamente a la igualdad de oportunidades cuentan con mayor personal. Sin embargo, a los efectos de este estudio sólo se ha

tenido en cuenta a aquellas personas que trabajan directamente en relación a la igualdad de oportunidades.

Así, la mayoría de estas estructuras tienen al menos una persona contratada dedicada a este tema, sin embargo, las realidades son muy diferentes en cada caso. Normalmente la responsabilidad en esta materia corre a cargo de una técnica, con mayor o menor grado de especialización, y en el caso de ayuntamientos de mayor tamaño puede existir además personal administrativo de apoyo. A excepción de algunos municipios de mayor tamaño, como Bilbao y Santurtzi, en ninguno de los municipios encuestados hay más de tres personas contratadas para trabajar en este ámbito. En muchos de los casos se trata de personal que trabaja a media jornada y a menudo con contrato temporal, lo que impide definitivamente la puesta en marcha de políticas de igualdad continuadas en el tiempo. Es más, en algunos ayuntamientos se ha recurrido a la fórmula de arrendamientos de servicios para llevar a cabo alguna de estas políticas en concreto.

La existencia de una estructura específica no es una condición necesaria para que los ayuntamientos dispongan de recursos humanos dedicados a la igualdad de oportunidades, este es el caso de ayuntamientos como Bakio, Balmaseda y Karrantza que a pesar de no tener estructura cuentan con personal específico dedicado al tema. Por otro lado, en algunos ayuntamientos el personal dedicado a la igualdad de oportunidades no trabaja con exclusividad en este tema y a menudo simultanea sus funciones con las de otras áreas de actuación municipales, principalmente en relación a acción social o a desarrollo local y empleo.

Una de las características comunes a estas estructuras es sin duda la feminización de su plantilla. De hecho, sólo en una ocasión se menciona a un hombre como parte del personal dedicado al tema. Este aspecto es

compartido con los organismos de igualdad de distintos ámbitos territoriales en la mayoría de los países de nuestro entorno.

Con todo, la precariedad laboral de este tipo de puestos que se cubren fundamentalmente con personal temporal y a media jornada, es una de las notas más características de los recursos humanos adscritos a estas estructuras. De hecho, la política de personal en esta materia puede dar una idea de la verdadera voluntad política para la puesta en marcha de políticas de igualdad en el ámbito municipal. Así, la inexistencia en muchos casos de personal estable en relación a este tema tiene como consecuencia la elaboración de planes y programas que a menudo no tienen la continuidad o el seguimiento que se merecen.

La gran mayoría del personal de estas estructuras tiene formación específica en el área de igualdad de oportunidades, aunque en algunos casos, por la propia inestabilidad de estas estructuras, personas sin formación previa en la materia suelen ocuparse temporalmente de este tema. En estos casos suelen ser las trabajadoras sociales o el personal relacionado con los servicios sociales quienes deben ocuparse de la puesta en marcha de planes de igualdad o programas específicos relacionados. Este es el caso de municipios como Getxo, Ugao-Miraballes, Bermeo, Santurtzi y Lekeitio.

En este sentido, la mayoría de los ayuntamientos que cuentan con estructura específica, tienen o han tenido una agente de igualdad de oportunidades. No es esta una característica exclusiva de este tipo de consistorios sino que, en algún caso, se da la circunstancia de que algunos ayuntamientos tienen o han tenido contratada una agente de igualdad a pesar de no tener una estructura específica. Con todo, en más de una cuarta parte de los municipios analizados existe o ha existido la figura de agente de igualdad.

Ayuntamientos que tienen o han tenido agente de igualdad	
Balmaseda	Mungia
Basasuri	Muskiz
Bermeo	Ortuella
Berriz	Santurtzi
Bilbao	Ugao Miraballes
Ermua	Zalla
Gernika	Zierbena
Gordexola	

Sin embargo, en muchas ocasiones la contratación de esta agente ha venido dada, tal y como señalan los ayuntamientos encuestados, a través de un contrato subvencionado a través del INEM (convenio INEM-Corporaciones Locales) que ha supuesto la contratación temporal de una persona durante seis meses para la puesta en práctica de programas concretos (con frecuencia la redacción de un plan de igualdad) y que no han tenido continuidad cuando ha finalizado el contrato de esa persona. Más aún, en algunos ayuntamientos se realizan contratos a diferentes personas con este fin, consecutivos en el tiempo pero que impiden, en todo caso, una continuidad en las políticas de igualdad del municipio.

En algunos ayuntamientos no existe la figura específica pero otra persona (normalmente una trabajadora social) realiza funciones similares. Con todo, parece existir una mayor conciencia de la necesidad de que este tipo de políticas sean llevadas a cabo por personal especializado y en algunos municipios, como Ondarroa, están estudiando la posibilidad de incorporación de esta figura a su plantilla.

En la mayoría de los casos, la figura de Agente de Igualdad ha sido creada muy recientemente, a partir de 1999 y de forma mayoritaria durante el año 2000 y el 2001. Los ayuntamientos pioneros fueron

Ermua (1995), Ortuella (1995) y Berriz (1997). Las funciones de esta figura son similares en la mayoría de los ayuntamientos, y están directamente relacionadas con las funciones que cumplen las estructuras de igualdad en general.

Por un lado, las agentes de igualdad suelen tener como función principal el impulso, gestión, coordinación y evaluación del plan de igualdad municipal, si existe, o de las directrices de los planes forales y autonómicos que pueden aplicarse a la actividad de la administración municipal. Más, aun, como señalábamos con anterioridad, en muchas ocasiones ha sido la voluntad política de poner en marcha un plan de igualdad la que ha generado la creación de una estructura específica y como consecuencia, la contratación de una agente de igualdad de oportunidades.

En segundo lugar, las agentes de igualdad juegan un papel importante como intermediarias entre la administración y los grupos de mujeres y cumplen una función imprescindible de impulso del asociacionismo local y promoción de la participación sociopolítica de las mujeres. En este sentido, suelen incluir entre sus funciones la dinamización y coordinación de la organización de actividades relacionadas con el 8 de marzo, y en algunos casos del 25 de noviembre. Con frecuencia, además, organizan actividades de formación para las asociaciones con el fin de fomentar y capacitar el asociacionismo de mujeres.

Más aún, las agentes de igualdad realizan una labor importante de asesoramiento a las diferentes áreas de actuación municipales para la integración de la perspectiva de género en sus actividades con el fin de integrar la transversalidad en el trabajo diario del ayuntamiento. Esta es, sin duda, una de las labores más importantes y complicadas de las que tienen encomendadas debido sobre todo al compartamentalismo típico de las estructuras administrativas. Sin embargo, la gran mayoría

aseguran haber realizado actuaciones en este sentido, sobre todo, en relación a la utilización de un lenguaje no sexista en el ayuntamiento.

Por último, las agentes de igualdad de oportunidades juegan un papel importante como intermediarias con otras administraciones en relación a la igualdad. Así, se ocupan de las relaciones y la cooperación en materia de igualdad con otras entidades, principalmente forales y autonómicas, para el intercambio de experiencias, la solicitud de subvenciones o en su caso la realización de acciones conjuntas.

Funciones principales de las Agentes de Igualdad

- Impulso, coordinación, gestión y evaluación de los planes de acción positiva.
- Intermediación entre la administración y los grupos de mujeres.
- Asesoramiento a otras áreas municipales para implementar la transversalidad en las políticas de igualdad.
- Relaciones con otros organismos relacionados con la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, la existencia de una agente de igualdad, a pesar de ser un elemento dinamizador imprescindible, no garantiza necesariamente la puesta en práctica de una política global y transversal en la que estén implicadas todas las áreas de actuación. En este sentido, la formación y sensibilización de todo el personal del ayuntamiento resulta un elemento imprescindible para la implementación de este tipo de políticas.

Sin embargo, menos de una quinta parte de los municipios encuestados (18,9%) recogen aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en la política de formación de sus empleados/as. Esto ocurre de manera similar en los distintos ayuntamientos, de hecho, sorprende que algo más de una quinta parte de los consistorios menos activos en materia de igualdad (aquellos menores de 1000 habitantes) aseguren recoger estos aspectos en su política de formación. Esto implica al menos dos tipos de consecuencias: por un lado, la posibilidad de que se realicen actividades relacionadas con la igualdad en un futuro teniendo en cuenta la presumible preparación de las personas empleadas en todas las áreas; por otro lado, la existencia de una formación y la consecuente capacidad técnica del personal puede implicar que la ausencia de actuaciones en este sentido puede deberse más a una falta de interés y voluntad política que a un problema de recursos humanos especializados.

En todo caso, son muchos los ayuntamientos que a pesar de estar muy comprometidos con la igualdad de oportunidades no han desarrollado una política de formación específica que permita poner en práctica acciones transversales. Este es el caso de Berriz, Bilbao, Gernika, Getxo, Gordexola, Ugao Miraballes, Leioa, Lekeitio, Ortuella, Santurtzi y Zierbena.

4. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LOS AYUNTAMIENTOS: PLANES Y ACTUACIONES

La existencia de una estructura específica dedicada a la igualdad de una oportunidades es una garantía importante para la puesta en práctica de programas específicos para la igualdad. Sin embargo, en muchas ocasiones, los ayuntamientos de Bizkaia llevan a cabo políticas y actuaciones concretas en este sentido a pesar de no contar con la estructura y el personal necesario.

4.1. Características de las políticas municipales de igualdad

Casi la mitad de los ayuntamientos encuestados, y la gran mayoría de aquellos mayores de 5000 habitantes, aseguran haber puesto en marcha en alguna ocasión actuaciones concretas para la igualdad de oportunidades. Más aún, algunos ayuntamientos de menor tamaño (como Zamudio, Artzentales o Meñaka) aseguran tener prevista la implementación de este tipo de políticas en el futuro próximo.

En el caso de los ayuntamientos con estructuras específicas para la igualdad, éstas no monopolizan, en la mayoría de los casos, toda la producción de programas relacionados con la igualdad. De hecho, el propio funcionamiento de estas estructuras tiene vocación transversal, esto es, que pretende coordinar e impulsar la puesta en práctica de políticas de igualdad desde todas las áreas municipales. Así, aunque la aplicación de la transversalidad es todavía una asignatura pendiente, algunos ayuntamientos con área de igualdad aseguran que se realizan o se han realizado acciones relacionadas con la igualdad desde diferentes áreas, principalmente, bienestar social, cultura, empleo y deporte.

Más aún, tal y como ha quedado manifiesto, son muchos los ayuntamientos que sin contar con una estructura específica para la igualdad aseguran llevar a cabo políticas en este sentido. En estos casos, este tipo de políticas se impulsan fundamentalmente desde las áreas de Cultura, Bienestar Social o Empleo y Desarrollo Local. Este es el caso de municipios de diversos tamaños como Arrigorriaga, Bakio, Balmaseda, Elorrio, Karrantza, Maruri, Sestao, Sopuerta o Zaratamo.

La puesta en marcha de políticas de igualdad de oportunidades no ha sido uniforme ni ha tenido una continuación en el tiempo en la mayoría de estos consistorios. En todo caso, la existencia de una estructura para la igualdad ha sido un factor que en muchos casos ha garantizado la continuidad en la implementación de este tipo de programas. Con todo, la mayoría de los ayuntamientos activos en esta materia aseguran llevar poco tiempo realizando actividades en este sentido. Destacan como pioneros los ayuntamientos más grandes que aun careciendo en algunos casos de estructura específica han venido asegurando cierta continuidad de programas principalmente a partir de las áreas de Bienestar Social.

En este sentido, algunos ayuntamientos han aducido la falta de personal para justificar la ausencia de continuidad en la puesta en práctica de políticas públicas. Aunque este argumento es utilizado principalmente por ayuntamientos más pequeños, no faltan los ayuntamientos de tamaño más grande, incluso aquellos con una estructura específica, que aseguran no tener personal suficiente ni preparado para llevar a cabo de forma efectiva una política de igualdad hacia fuera y hacia dentro de la institución. Es más, los ayuntamientos más pequeños denuncian una falta general de personal técnico en todas las áreas que les impide poner en marcha programas concretos y demandan asesoramiento desde la institución foral para la superación

de estos obstáculos. En demasiadas ocasiones, tal y como ha quedado reflejado, el personal especializado se contrata de forma temporal, superponiéndose diferentes personas con una duración limitada en el tiempo lo que impide que la política pueda tener una continuidad lógica en su aplicación.

Más aún, el desinterés y la falta de voluntad política son también mencionados como obstáculos para la puesta en práctica de programas para la igualdad. Esto afecta de manera similar a municipios de tamaños diversos destacando quizá los más pequeños, aquellos que no cuentan con estructuras ni realizan normalmente políticas de igualdad.

Con todo, la falta de presupuesto es, sin duda, la razón más aducida por los ayuntamientos, principalmente los de mediano y pequeño tamaño, para justificar la falta de continuidad en la puesta en práctica de programas de igualdad. Es más, en muchas ocasiones los ayuntamientos no cuentan con una partida específica dedicada a la igualdad de oportunidades y dependen de subvenciones específicas de otros organismos, principalmente la Diputación Foral de Bizkaia y Emakunde. En muchas ocasiones ha sido la existencia de estas subvenciones la que ha dado origen a la creación de estructuras, contratación de personal o a la realización programas concretos que de otra manera no se hubiesen llevado a cabo.

Así, uno de los aspectos fundamentales para valorar la importancia que adquiere la política de igualdad de oportunidades en los diferentes ayuntamientos es el presupuesto destinado a ellos. De hecho, la mayoría de los ayuntamientos ni siquiera tienen una partida presupuestaria destinada a la igualdad de oportunidades, y en algunos casos, aun teniéndola, no han querido facilitarla para esta investigación. Los datos recogidos demuestran presupuestos muy desiguales normalmente relacionados con el tamaño del municipio y el

presupuesto total del ayuntamiento, aunque existen excepciones importantes. Así, municipios más pequeños y con un presupuesto global menor dedican en algunas ocasiones mayores cantidades a la igualdad de oportunidades que municipios más grandes con arcas municipales en principio más generosas.

Presupuesto destinado a la política de Igualdad	
Menos de 600.000 pts	Karrantza Maruri Zaratamo Zierbena
Entre 600.000 y 2 millones pts	Bakio Balmaseda Berriz Elorrio Ugao Miraballes Zalla
Entre 2.000.000 y 6 mill. pesetas	Gernika Getxo Santurtzi Gordexola Leioa Muskiz Ondarroa Ortuella
Más de 6 millones de ptas.	Basauri Bilbao Ermua

Más aun, los presupuestos consignados no se refieren necesariamente a presupuestos propios del ayuntamiento y en muchas ocasiones se trata de subvenciones recibidas de otras entidades, como la Diputación Foral de Bizkaia, para la realización de actividades concretas pero que no están presupuestadas y por lo tanto no garantizan continuidad en ejercicios posteriores. Con todo, aquellos ayuntamientos que cuentan con una estructura dedicada a la igualdad han optado por consignar el presupuesto de esta sin incluir, por la dificultad que este desglose supone, el presupuesto indirecto de las actividades en pro de la

igualdad que se realiza desde otros departamentos. En todo caso, las cantidades invertidas en política de igualdad varían no sólo en función del tamaño del municipio sino también en relación al tipo de implicación en la igualdad de oportunidades.

4.2. Planes de Igualdad Municipales

Solamente 15 de los ayuntamientos encuestados (27,27%) han aprobado un plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, aunque cinco de ellos (9%) tienen previsto hacerlo en un futuro próximo. Se trata fundamentalmente de ayuntamientos grandes o de mediano tamaño, con frecuencia los más activos en materia de igualdad. De hecho sólo una quinta parte de estos municipios no han elaborado o tienen previsto elaborar un plan de igualdad.

Más de la mitad de los ayuntamientos que responden al cuestionario no han elaborado ni tienen pensado elaborar próximamente un documento de este tipo. Se trata fundamentalmente de los ayuntamientos más pequeños, principalmente menores de 5.000 habitantes en los que sólo existen algunas excepciones. Así, Berriz, Gordexola, Ugao Miraballes y Zierbena son los únicos municipios encuestados menores de 5.000 habitantes que tienen en marcha un plan de igualdad en la actualidad.

En todo caso, existen realidades diferentes en cada municipio, mientras en algunos casos la existencia del plan de igualdad es bastante reciente, como en Elorrio, Balmaseda o Muskiz; en otros, como en Santurtzi o Bilbao ha comenzado ya el proceso de elaboración del segundo plan; y sólo en uno, en Ermua, está ya en vigor ya el II Plan Municipal de Igualdad. Más aún, existen ayuntamientos como Bermeo que no cuenta explícitamente con un plan de igualdad pero ha aprobado un compromiso municipal denominado *“Hacia una política municipal de*

acción positiva” que fue ratificado en pleno con el objetivo de poner en marcha políticas de igualdad desde todos los ámbitos de la institución.

Ayuntamientos con plan de igualdad en Bizkaia	
Aprobado	Previsto
Berriz	Bakio
Bilbao	Basauri
Balmaseda	Leioa
Elorrio	Ortuella
Ermua	Zaratamo
Gernika	
Getxo	
Gordexola	
Mungia	
Muskiz	
Ondarroa	
Santurtzi	
Ugao-Miraballes	
Zalla	
Zierbena	

En la mayoría de los ayuntamientos el proceso acaba de empezar o lleva pocos años funcionando por lo que resulta difícil valorar de manera global la puesta en marcha de estos instrumentos de acción positiva. Con todo, en la mayoría de los casos, las personas encuestadas aseguran que estos planes se han llevado o se están llevando a cabo aunque sólo de manera parcial. En algunos casos, las personas responsables de su implementación se muestran optimistas cuando aseguran que la consecución de los objetivos de estos documentos es cuestión de tiempo.

4.3. Actuaciones concretas para la igualdad.

Las actividades concretas que realiza cada ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades son muy diversas, sin embargo, existen algunos puntos en común. Más de la mitad de los municipios

encuestados realizan o han realizado alguna actividad relacionada con la igualdad de oportunidades. Es más, algunos aseguran no contar con estructuras específicas ni llevar a cabo políticas de igualdad y sin embargo han realizado en alguna ocasión actuaciones específicas aunque no formen parte de una política coordinada y constante. Esto ocurre en todos los municipios grandes y medianos y en una parte importante de los pequeños.

Así, casi la mitad de los ayuntamientos encuestados realiza actividades de formación y divulgación en materia de igualdad de oportunidades, fundamentalmente en forma de cursos y charlas. Este tipo de actividades tienen lugar en la gran mayoría de los ayuntamientos mayores de 20000 habitantes, en más de la mitad de los municipios de tamaño medio y en menos de una quinta parte de los municipios más pequeños. En general todos los ayuntamientos que cuentan con una estructura para la igualdad y la gran mayoría de aquellos que aseguran poner en práctica una política de igualdad realizan tareas en este sentido.

En segundo lugar, el 39,6 % de los ayuntamientos asegura realizar actividades relacionadas con la celebración del 8 de marzo, esto ocurre en el 83,3% de los casos en los municipios mayores de 5000 habitantes y en casi una quinta parte de los municipios de menor tamaño. De hecho, algunos ayuntamientos que aseguran no llevar a cabo políticas de igualdad organizan sin embargo actividades en relación al 8 de marzo.

En tercer lugar, el 35,8% de los municipios promueven actividades lúdicas y culturales principalmente entre mujeres como parte de su política de igualdad. Esto ocurre en más de la mitad de los municipios de mayor y mediano tamaño, pero también en más de una cuarta parte de los municipios que tienen entre 1000 y 5000 habitantes. Sorprende

en todo caso que este tipo de actividades se realiza con mayor asiduidad en aquellos ayuntamientos que carecen de una estructura específica dedicada a la igualdad e incluso en algunos de los que aseguran no llevar a cabo una política de igualdad. De hecho, una cuarta parte de los municipios que cuentan con estructura para la igualdad no incluye entre sus actuaciones la realización de actividades de este tipo.

La información y asesoramiento a las mujeres sobre sus derechos constituye otra de las actividades más realizadas por los ayuntamientos encuestados. De nuevo, algunos de los ayuntamientos que aseguran no realizar políticas de igualdad cumplen funciones de información y asesoramiento a mujeres, fundamentalmente a través de las áreas de bienestar social. Con todo, la prestación de este tipo de servicio desciende en función del número de habitantes de los municipios; así, ningún ayuntamiento menor de 1000 habitantes ofrece este tipo de asesoramiento. Más aún, sólo uno de los municipios más grandes, que cuenta además con estructura para la igualdad, asegura no realizar esta función.

Casi una tercera parte de los municipios encuestados (30, 2%) llevan a cabo periódicamente campañas de sensibilización en materia de igualdad. Curiosamente este tipo de actividad es desempeñado en mayor medida por ayuntamientos de tamaño medio ya que el 75% de estos municipios aseguran realizar o haber realizado campañas de este tipo. Muy al contrario, sólo una tercera parte de los municipios mayores y poco más de la mitad de los que tienen estructura asumen este tipo de actividades entre sus funciones. De hecho para muchas de las personas encuestadas, la realización de campañas debería corresponder a organismos con mayores recursos como la Diputación Foral de Bizkaia y Emakunde. Con todo, muchas de las actividades que se realizan desde los ayuntamientos cumplen una función importante de

sensibilización hacia la ciudadanía, aunque no fuera éste su objetivo primordial.

Entre las actividades que los ayuntamientos realizan de manera interna en relación a la igualdad de oportunidades, destacan las medidas puestas en prácticas en un 30,2% de los consistorios para la utilización de un lenguaje no sexista. Este tipo de medidas han sido puesta en práctica de manera desigual por todo tipo de ayuntamientos, incluso por algunos de los de menor población que presentan niveles de actividad muy bajo en relación a la igualdad en general. Con todo, casi la mitad de los consistorios que aseguran llevar a cabo políticas de igualdad no ha realizado ninguna actividad en este sentido.

En menor medida los ayuntamientos realizan investigaciones o estudios en relación a la igualdad de oportunidades. De nuevo este tipo de actividad se ha generalizado sobre todo en los ayuntamientos mayores o de mediano tamaño, sin embargo, son varias las estructuras dedicadas a la igualdad que aseguran no realizar ni haber realizado estudios o informes periódicos. En general, los organismos municipales que realizan este tipo de actividad suelen hacerlo en las fases previas a la elaboración de un plan de igualdad. Así, estos informes o investigaciones suelen estar relacionados muy directamente con el diagnóstico de necesidades del municipio en relación a la igualdad, metodológicamente necesario para la elaboración de un plan.

Por último, sólo una cuarta parte de los municipios encuestados llevan a cabo medidas específicas para combatir la violencia contra las mujeres. En este sentido, destaca que la totalidad de municipios mayores de 20.000 habitantes realizan algún tipo de acción en este sentido, ya sea gestión de pisos, apoyo psicológico...etc. La proporción desciende drásticamente en función de la población de los ayuntamientos. Más aún, algunos de los municipios más activos en

políticas de igualdad, aquellos que cuentan con una estructura específica, aseguran no realizar actividades en este sentido. Esto no implica necesariamente la ausencia de una política municipal al respecto, ya que con frecuencia este tipo de actuaciones suele ponerse en práctica más relacionadas con la acción social.

Tipo de actividad	Porcentaje de ayuntamientos
Formación, divulgación, cursos y charlas	47,2
Actividades relacionadas con el 8 de marzo	39,6
Promoción de actividades lúdicas y culturales	35,8
Información y asesoramiento sobre derechos de las mujeres	32,7
Campañas de sensibilización en pro de la igualdad	30,2
Utilización no sexista del lenguaje en el ayuntamiento	30,2
Investigación, Estudios, Publicaciones	28,3
Medidas contra la violencia a las mujeres	26,4

En la mayoría de los ayuntamientos en los que se llevan a cabo políticas de igualdad, las destinatarias principales de estos programas son mujeres. Así, el 75% de estos ayuntamientos dirigen sus programas más a mujeres que a hombres, aunque un 20% asegura que estos programas están dirigidos a hombres y a mujeres por igual. Con todo, son pocos los casos en los que la política se dirige exclusivamente a mujeres y se trata principalmente de aquellas áreas más ligadas a Bienestar Social.

5. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

La coordinación es un elemento imprescindible para la puesta en práctica de políticas de igualdad y tiene dos dimensiones importantes: la dimensión interna y la dimensión externa. En el ámbito interno, las relaciones entre las estructuras dedicadas a la igualdad y otras áreas del ayuntamiento pueden implicar un mayor o menor desarrollo de la transversalidad y puede influir de manera determinante en el tipo de política de igualdad que se lleven a cabo desde el municipio. En el ámbito externo, las relaciones intergubernamentales de esta estructura o del propio ayuntamiento con otros organismos de otros niveles territoriales que trabajan el tema de la igualdad de oportunidades es un elemento deseable que puede implicar intercambio de información, ideas o incluso recursos.

5. 1. Relaciones internas para la igualdad.

La mayoría de las estructuras dedicadas a la igualdad de oportunidades mantienen relaciones más o menos estables con otras áreas de su ayuntamiento. Estas relaciones toman diversas formas y van desde el asesoramiento en relación a los objetivos que han de cumplir dentro del plan municipal de igualdad (que por definición implica a todas las áreas municipales) hasta contactos puntuales para la realización de programas concretos. De acuerdo con las respuestas recibidas, las campañas en relación a la utilización de un lenguaje no sexista junto con la puesta en práctica de planes de igualdad han sido los principales motivos de relación entre estas estructuras y otras áreas municipales. Así, en muchos de los casos, el objetivo último de esta colaboración es intentar aplicar la transversalidad en la implementación de políticas de

igualdad incorporando la perspectiva de género a todas las actividades que se realizan desde el ayuntamiento. De acuerdo con algunos testimonios, esta relación tiende a ser más intensa con algunos departamentos concretos, entre los que destaca el ámbito de bienestar social. En todo caso, muchos de estos contactos resultan ser de tipo informal y esporádico y son pocas las estructuras que han conseguido hasta la fecha un contacto estable y continuado que permita hablar de verdadera transversalidad.

De hecho, a pesar de que la filosofía de transversalidad parece existir en muchos de los ayuntamientos que cuentan con una estructura específica, son muy pocos los que cuentan en la actualidad con un órgano interdepartamental que permita o favorezca la colaboración en materia de igualdad. En concreto, solamente en cuatro de los municipios encuestados existe un órgano de estas características, así, esto ocurre en Berriz, Ermua, Muskiz y Ortuella.

Ayuntamientos en los que existe un órgano interdepartamental
Berriz
Ermua
Ortuella
Muskiz

5.2. Relaciones intergubernamentales para la igualdad

Gran parte de los ayuntamientos, tengan o no estructuras específicas para la igualdad, mantienen relaciones con otras instituciones en relación a la política de igualdad de oportunidades. El 39,6 % de los ayuntamientos mantiene relaciones en este sentido con Emakunde. Esto ocurre de manera mayoritaria en los ayuntamientos de tamaño

grande y medio mientras que menos de una cuarta parte de los municipios menores de 5000 habitantes han mantenido relaciones con este organismo autónomo.

De acuerdo con los cuestionarios recibidos, los ayuntamientos vizcaínos mantienen también en gran medida relaciones con la Diputación Foral de Bizkaia. Esto ocurre en todos los casos en los municipios de mayor tamaño y en el 83,3% de las localidades de tamaño medio. Con todo, una parte importante de los ayuntamientos más pequeñas mantienen también relaciones con este organismo foral.

Más aún, una cuarta parte de estos ayuntamientos mantiene además relaciones con otros organismos locales para la igualdad principalmente para el intercambio de información. Esto ocurre en más de la mitad de los casos en los municipios más grandes y de tamaño mediano y en porcentajes muy reducidos en los ayuntamientos menores de 5000 habitantes.

Las relaciones con organismos para la igualdad de otras comunidades autónomas se dan en muy pocos casos, fundamentalmente en municipios muy activos en políticas de igualdad. Sin embargo, ninguno de los ayuntamientos encuestados afirma mantener o haber mantenido relaciones con organismos europeos que trabajan en este ámbito.

Relaciones con otros organismos para la igualdad	
Con Emakunde	39,6
Con organismos forales para la igualdad	37,7
Con Organismos locales para la igualdad	26,4
Con organismos para la igualdad de otras CCAA	9,4
Con organismos internacionales para la	Ninguno

igualdad	
----------	--

Estas relaciones consisten fundamentalmente, excepto en el caso de las relaciones con otros organismos locales, en la solicitud de ayudas o subvenciones. Con todo, un porcentaje bastante amplio afirma mantener relaciones formales e informales de intercambio de información y algo menos de una quinta parte afirma que esta colaboración se traduce además en la realización de acciones conjuntas.

Más aún, a la hora de diseñar sus políticas de igualdad algunos ayuntamientos toman como referencia las acciones propuestas en los planes de acción positiva elaborados por estos organismos supramunicipales. En este sentido, casi la mitad de los municipios encuestados tienen en cuenta las directrices del Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres y Políticas de Género (43,4%) y del III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE elaborado por Emakunde (41,5%). Curiosamente son los municipios de mediano tamaño los que casi en su totalidad (91,7%) aseguran haber seguido las directrices de los planes forales.

Por el contrario, sólo algunos de los ayuntamientos encuestados (11,3%) aseguran seguir o haber seguido las directrices de los planes de igualdad estatales y sólo en dos ocasiones se han tenido en cuenta los planes europeos.

5. 3. Subvenciones para la igualdad.

La existencia de recursos económicos determina en gran medida la puesta en marcha de políticas de igualdad en el nivel local. De hecho muchos de los ayuntamientos encuestados aseguran que han sido razones presupuestarias las que les han impedido o dificultado la

puesta en marcha de este tipo de políticas. En este sentido, juegan un papel importante las subvenciones que conceden distintos organismos supramunicipales para el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito local. Así, los ayuntamientos pueden conseguir con mayor o menor dificultad financiación de sus programas por medio de subvenciones concedidas por la Diputación Foral de Bizkaia, Emakunde, el Instituto de la Mujer o las instituciones europeas.

De acuerdo con las respuestas recibidas, solamente el 32,1% de los ayuntamientos no reciben ni han recibido nunca ninguna subvención de este tipo. Se trata principalmente de ayuntamientos de menos de 5000 habitantes, aunque se dan casos concretos de ayuntamientos de tamaño mediano o grande en los que también concurre esta circunstancia. Con todo, la razón principal de esta falta de subvención no parecen ser tanto los criterios de concesión de estas ayudas, sino la falta de información o personal dedicado en exclusividad al tema que impide la solicitud de estas ayudas. En todo caso, sorprende en este apartado que sólo la tercera parte de los ayuntamientos menores de 1000 habitantes no han recibido nunca ninguna subvención, contrastando con la relativa falta de actividad en materia de igualdad que parece demostrarse en los municipios de este tamaño.

Solamente en casos muy concretos parece haberse recibido subvenciones de todos los ámbitos territoriales. Esto ocurre concretamente en municipios más pioneros como Bilbao y Ermua. De hecho, son pocos los ayuntamientos que aseguran haber recibido ayuda económica de la Unión Europea (11,3%) y aun menos los que han conseguido una subvención del Instituto de la Mujer. Las excepciones las marcan sobre todo ayuntamientos de tamaño medio y grande, de hecho casi la mitad de los ayuntamientos mayores de 20000 habitantes han participado en alguna ocasión en un programa europeo. En todo caso, son los consistorios que cuentan con una estructura específica, o

en su defecto con personal especializado, los que resultan más activos a la hora de recibir subvenciones de entidades estatales o europeas.

Así, una cuarta parte de los municipios encuestados han recibido en algún momento una subvención del Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde o de otro organismo autonómico. Se trata en todos los casos de municipios de tamaño medio o grande: así, el 33,3% de los municipios mayores de 20000 habitantes y el 16,7% de municipios de entre 5000 y 20000 habitantes han recibido en alguna ocasión subvención por parte de Emakunde para la puesta en marcha de políticas de igualdad.

Más aún, casi la mitad (el 43,4%) de los ayuntamientos encuestados han recibido o reciben en la actualidad subvenciones desde la Diputación Foral de Bizkaia. Sorprende en este caso la heterogeneidad de los ayuntamientos en los que concurre esta circunstancia, de hecho, estas subvenciones se han otorgado a ayuntamientos de todos los tamaños y circunstancias, tanto a los que cuentan con una estructura específica como a los que no, incluso a aquellos que manifiestan no haber realizado hasta la fecha políticas de igualdad. Así, la totalidad de los municipios de mayor tamaño y el 91% de los de tamaño medio han recibido subvenciones desde esta institución.

5. 4. La política de igualdad en mancomunidad.

En algunos ámbitos de actuación municipal, como el bienestar social o el medio ambiente, los municipios de menor tamaño y recursos suelen recurrir a mancomunarse con otros para la gestión e implementación de programas de manera conjunta. Sin embargo, en el caso de la política de igualdad esto ocurre en contadas ocasiones en los municipios encuestados. De hecho, sólo tres de los ayuntamientos que contestan al cuestionario aseguran que gestionan la política de igualdad en

mancomunidad con otros ayuntamientos, aunque en otras dos ocasiones, tal y como ha quedado reflejado en el apartado metodológico, algunas respuestas remitían a mancomunidades concretas para la cumplimentación del cuestionario.

En todo caso, las respuestas recibidas mencionan explícitamente sólo tres entidades supramunicipales, a saber, la Mancomunidad de Lea Artibai, la Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea y el Consorcio Mungialde de Servicios Sociales. A pesar de que ninguna de estas entidades parece tener como función específica la promoción de la igualdad de oportunidades, todas ellas parecen trabajar este tema desde sus competencias en materia de acción social. Con todo, existen otras mancomunidades en Bizkaia que realizan actividades en materia de acción social y que no han sido mencionadas en las respuestas, a pesar de que varios de los ayuntamientos mancomunados en ellas formaban parte de la muestra.

En el caso concreto de Lea Artibai, única mancomunidad que ha colaborado en este estudio, la política de igualdad de oportunidades aparece directamente ligada al área de servicios sociales. Así, desde este departamento se puso en marcha el Servicio de Asesoramiento Jurídico a Mujeres como única estructura y actividad relacionada con la igualdad de oportunidades. Sin embargo, por razones que no se detallan, a partir del año 2000 las horas de apertura y dedicación de este servicio se han reducido.

En el caso de Lea Artibai, aunque los municipios mancomunados siguen teniendo responsabilidades propias en materia de igualdad de oportunidades, la mancomunidad parece jugar un papel importante en materia de asesoramiento y divulgación de derechos de las mujeres. Con todo, la mancomunidad de Lea Artibai y en concreto el Servicio de Asesoramiento Jurídico a Mujeres sigue las pautas dominantes de los

ayuntamientos encuestados. Así, en materia de relaciones intergubernamentales, además de las propias relaciones con los municipios mancomunados, esta entidad se relaciona de manera más o menos constante con Emakunde y la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Diputación Foral de Bizkaia. Los motivos aducidos para estas relaciones consisten en el intercambio de información, aspectos relacionados con la formación y fundamentalmente la petición de subvenciones. De hecho, esta mancomunidad asegura haber recibido subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia para la política de igualdad que lleva a cabo.

6. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

La existencia de mecanismos de participación social es un elemento necesario para la puesta en marcha de políticas públicas en todos los ámbitos. En el caso de la igualdad de oportunidades, la participación social, y en concreto la participación de las mujeres se convierte en imprescindible para el diseño de políticas consensuadas que tengan en cuenta también las necesidades de las mujeres.

Así, en la mayoría de los casos esta participación suele encauzarse a través del movimiento asociativo de mujeres. La relación de este movimiento con las estructuras y las políticas para la igualdad puede tomar diferentes formas: así, en ocasiones han sido los grupos de mujeres de los municipios los que han presionado para la puesta en marcha de una estructura municipal para la igualdad, esto ocurre por ejemplo en Ermua o Basauri; por el contrario, en algunos casos, han sido estas estructuras las que, una vez creadas, han dinamizado la creación y la puesta en marcha en el municipio de una asociación de mujeres hasta entonces inexistente, como ocurre en el caso de Bakio.

Así, más de la mitad de los ayuntamientos encuestados 28 (50,9%) cuentan con alguna asociación de mujeres en su municipio. En la mayoría de los casos el número de asociaciones es inferior a tres, sin embargo, en algunas localidades, como Ermua, Basauri, Getxo o Santurtzi este número es algo superior. En el caso concreto de Bilbao existen aproximadamente cuarenta asociaciones aunque muchas de ellas tienen como ámbito de actuación toda la provincia y no sólo el municipio.

Municipios con asociaciones de mujeres	
Entre 1 y 3 asociaciones	Arrigorriaga Leioa Aulesti Lekeitio Bakio Mungia Balmaseda Muskiz Bermeo Ondarroa Berriz Ortuella Busturia Sestao Elorrio Ubide Gernika UgaoMiraballes Gordexola Zierbena Güeñes Zalla
Más de 3 asociaciones	Santurtzi Basauri Bilbo Getxo Ermua

Como puede observarse, el tamaño del municipio no es el único factor explicativo del número de asociaciones que hay en cada municipio. Así, algunos ayuntamientos de mayor tamaño como Leioa y Sestao cuentan con un movimiento asociativo menos fuerte y plural que otros municipios más pequeños como Ermua.

Teniendo en cuenta que una de las funciones más importantes de las estructuras de igualdad consiste en el impulso del asociacionismo femenino, los organismos de todos los niveles territoriales han dedicado tradicionalmente una parte de su presupuesto a la financiación de las actividades de estas asociaciones a través de subvenciones.

Así, casi la mitad de los ayuntamientos encuestados (43,66%) tiene una política de subvención destinada a las asociaciones de mujeres. De hecho sólo dos de los municipios que cuentan con asociaciones

aseguran no disponer de una partida presupuestaria para esta fin. En la mayoría de los casos, esta subvención se concede desde la estructura de igualdad, cuando ésta existe, pero en muchas ocasiones los grupos de mujeres reciben subvenciones de otros departamentos como Bienestar Social y Cultura.

Municipios con política de subvenciones hacia las asociaciones de mujeres	
Entre 65.000 y 300.000 pts.	Aulesti Balmaseda Güeñes Lekeitio Ubide Zalla
Entre 500.000 y 3.000.000 pts.	Basauri Ermua Getxo Leioa Ortuella Santurtzi
Más de 3.000.000 pts.	Bilbao
Cantidad variable	Berriz Gordexola Muskiz Ondarroa
No especifica	Bakio Bermeo Busturia Mungia Sestao Ugao-Miraballes

La cuantía de estas subvenciones varía en función de algunos factores, sin embargo, entre los municipios que cuentan con una partida específica ésta suele suponer entre un 20 y un 40 % del presupuesto total dedicado a la igualdad de oportunidades. Las cantidades dedicadas a esta cuestión oscilan entre las 65.000 pesetas de Aulesti y los 18 millones de Bilbao. En todo caso, tanto el tamaño del municipio y el propio presupuesto municipal como el número de asociaciones

existentes son elementos importantes que determinan la cantidad que se dedica a esta partida.

Algunos ayuntamientos no cuentan con una partida presupuestaria fija para esta cuestión y suelen conceder a las asociaciones un porcentaje del presupuesto de sus actividades que oscila según los casos entre el 7 y el 25%. Más aún, en algunas ocasiones aunque las cantidades concedidas no son muy altas, los ayuntamientos colaboran con las asociaciones de forma importante a través de la cesión de locales que les permite realizar sus actividades.

Con todo, a pesar de la importancia que parece haber adquirido el tejido asociativo para estas estructuras, en la mayoría de los ayuntamientos no existen mecanismos que garanticen de manera estable y continuada una participación de las asociaciones de mujeres en el diseño de las políticas de igualdad.

De hecho, solamente cinco de los ayuntamientos encuestados cuentan con un foro consultivo que canaliza de manera constante las relaciones entre el asociacionismo femenino y la institución. Estos organismos que reciben denominaciones diversas pueden encontrarse en Basauri, Ermua, Ortuella, Ondarroa y Getxo. Sin embargo, en alguno de estos casos la propia denominación del foro hace sospechar que aunque pueda tratarse de un órgano consultivo, no esté dedicado explícitamente a la política de igualdad.

Con todo, en algunos ayuntamientos, como en Berriz, a pesar de la inexistencia de un foro de este tipo, se realizan reuniones periódicas con la junta de la única asociación de mujeres del municipio que aseguran en cierto sentido la implicación del movimiento asociativo en la puesta en práctica de políticas de igualdad. En otros casos, como en Gernika existía hasta fechas recientes un foro de estas características y

se tiene previsto ponerlo en funcionamiento de nuevo próximamente. Más aún, existen algunos casos, como Bilbao, en los que a pesar de haber sido aprobado en pleno un organismo de este tipo, éste no se ha puesto en práctica hasta la fecha por diversas razones.

Ayuntamientos que tienen foro consultivo
<p>Basauri: <i>Consejo de la Mujer</i></p> <p>Ermua: <i>Consejo Municipal de la Mujer</i></p> <p>Getxo: <i>Equipo de Trabajo de Mujer</i></p> <p>Ondarroa: <i>Consejo de la Mujer</i></p> <p>Ortuella : <i>Consejo Social</i></p>

7. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA LA UNIDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Dentro del ámbito de las relaciones interinstitucionales el cuestionario aborda directamente el papel de la Unidad de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia. De acuerdo con las encuestas recibidas, dicha Unidad puede jugar un papel muy importante en la política de igualdad de oportunidades a nivel municipal en Bizkaia. Se han recogido una serie de propuestas planteadas por los Ayuntamientos acerca de las posibles acciones que podría desarrollar la Unidad, sugerencias que pueden clasificarse en distintas categorías en función de su ámbito de actuación.

Coordinación

Esta vertiente, mencionada recurrentemente en las respuestas de los Ayuntamientos, hace alusión a la actividad de coordinación que podría realizarse desde la Unidad. En este sentido, se mencionan cuestiones como la importancia de que la Unidad establezca relaciones más estrechas con los consistorios o la necesidad de coordinación entre la Diputación Foral y los Ayuntamientos para elaborar Planes de Igualdad y para desarrollar políticas concretas de igualdad en el nivel municipal. Asimismo, según las respuestas obtenidas, las relaciones de colaboración deberían incluir el intercambio de las diversas experiencias municipales en la materia. En definitiva, puede considerarse que la mayor parte de los Municipios de Bizkaia ven la necesidad de relacionarse unos con otros y que consideran que la Unidad Foral puede ser el instrumento más idóneo para canalizar dicha relación.

Impulso y dinamización

Muchos cuestionarios recogen la idea de que la Diputación Foral debe llevar a cabo un papel impulsor y dinamizador en materia de Igualdad de Oportunidades. Las opiniones mencionan la manera en que podría desarrollarse este papel. Así, se habla de la necesidad de potenciar políticas de igualdad a través de la dotación de recursos económicos y subvenciones y de la conveniencia de reforzar los mecanismos de participación social para incorporar la perspectiva de género en las instituciones y facilitar el empoderamiento de las mujeres. Además, se demanda que desde la Unidad se promueva la extensión de la contratación de la figura de la Agente de Igualdad en el nivel municipal. Al igual del sistema utilizado en ocasiones en lo que se refiere a los/as trabajadores/as sociales, la creación de la figura de la Agente de Igualdad Municipal rotativa dotaría a los municipios pequeños de un valioso recurso de trabajo de una manera racional.

Por otro lado, es importante señalar el potencial de referencia que tiene la Unidad. Se manifiesta la importancia de que la Diputación Foral sirva como modelo de administración para la actuación de los Ayuntamientos bien desarrollando acciones concretas y dando directrices para que se extiendan al ámbito municipal bien animando a los consistorios a hacer actividades y programas propios. Según las respuestas obtenidas, este papel de modelo debería extenderse tanto al campo de la dimensión externa de la Diputación Foral como a la dimensión interna.

Formación

Otro de los ámbitos mencionados en los cuestionarios es el de la formación y la información. En este sentido, se menciona la adecuación

de llevar a cabo acciones como la organización de congresos y jornadas sobre temas directamente relacionadas con la igualdad de oportunidades. Se insiste en la importancia de reforzar la línea de informar y formar a los entes locales sobre las posibles políticas que se pueden desarrollar, ofreciendo recursos formativos a las personas que trabajan por la igualdad de oportunidades, incidiendo especialmente en las áreas técnicas y administrativas que son las que en mayor medida carecen de formación en ese campo.

Apoyo técnico

Los Ayuntamientos subrayan la demanda de apoyo técnico de la Diputación Foral a través de la Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género. Además de la importancia de recibir formación, como ya se ha mencionado antes, los Ayuntamientos demandan apoyo técnico en lo que se refiere a aspectos como asistencia y asesoramiento especializado en todo el proceso de planificación y ejecución de las políticas públicas, es decir, en la elaboración, puesta en práctica y, sobre todo, en la evaluación de los planes y de los programas de igualdad. En concreto, se solicita el fomento de los estudios y la investigación en relación a este campo.

Sensibilización

La sensibilización y la concienciación social en torno a la igualdad de mujeres y hombres es una esfera fundamental de trabajo en la consecución de una sociedad más igualitaria. Las encuestas reflejan la opinión de los Ayuntamientos acerca del papel que puede jugar la Unidad en esta línea. En este sentido, las sugerencias de actuación mencionan dos niveles: por un lado, campañas de sensibilización social y la promoción del cambio de mentalidad en ámbitos como el familiar,

económico y empresarial, la cultura, el deporte o en el lenguaje a través del desarrollo de acciones dirigidas a toda la ciudadanía de Bizkaia así como actuaciones centradas en los centros educativos.

Por otro lado, se hace alusión a la necesidad de fomentar la sensibilización institucional, buscando que las instituciones valoren la importancia de las políticas de igualdad, que promuevan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Esta cuestión se menciona sobre todo en el caso de los pequeños consistorios en los que su limitada magnitud imposibilita llevar a cabo campañas efectivas de sensibilización tanto social como institucional.

Empleo

El empleo constituye uno de los campos más importantes de las políticas de igualdad debido a su ubicación central en la organización de la vida de las personas. Algunos Ayuntamientos, conscientes de esta importancia crucial, mencionan explícitamente la necesidad de que desde la Diputación Foral se promuevan políticas activas de empleo que faciliten la incorporación de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres y que se ofrezcan mayores ayudas para el autoempleo para las mujeres.

Sugerencias de actuación para la Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia	
Esfera	Tipo de actuación
Coordinación	Planes de Igualdad Intercambio de experiencias
Impulso y dinamización	Recursos económicos Agente de Igualdad Canales de participación social Modelo de Administración
Formación e información	Formación al personal municipal
Apoyo técnico	Asesoramiento especializado Evaluación de programas Estudios e investigación
Sensibilización	Campañas públicas Concienciación institucional
Políticas concretas	Esfera del empleo

8. CONCLUSIONES

La puesta en marcha de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres requiere la implicación de todos los niveles en los que se estructura la organización política-institucional. En este sentido, si queremos que estas políticas sean verdaderamente efectivas y eficaces no podemos olvidar la importancia de la administración municipal. Por sus propias características, los municipios constituyen una realidad muy plural que se refleja a su vez en la diversidad de los Ayuntamientos. Aspectos como el tamaño de la población, la dotación presupuestaria, la magnitud de la plantilla, el nivel competencial o la propia dinámica de cada consistorio son factores que explican la pluralidad municipal y que dificultan en cierta medida el establecimiento de conclusiones indiscutibles y aplicables a todos ellos.

En todo caso, el análisis de las respuestas obtenidas en el cuestionario nos ha llevado a establecer una tipología de municipios en función a su relación con las políticas de igualdad de oportunidades. Así, se han establecido tres tipos de municipios que responden a características diferenciadas:

- **Municipios tipo A:** Se trata de ayuntamientos que han creado una estructura administrativa específica para favorecer las condiciones de vida de las mujeres y/o para trabajar por la igualdad de oportunidades. Son, por tanto, ayuntamientos que en menor o mayor o medida llevan a cabo políticas para la igualdad de oportunidades de forma continuada.
- **Municipios tipo B:** Se trata de ayuntamientos que no han creado una estructura administrativa específica pero que sin embargo llevan a cabo políticas de igualdad de oportunidades desde otras áreas municipales.

- **Municipios tipo C:** Se trata de ayuntamientos que no han creado estructuras específicas ni llevan a cabo políticas de igualdad de oportunidades.

Tipología de Municipios		
<p><u>Municipios tipo A</u></p> <p><i>Estructura y políticas para la igualdad</i></p>	Basauri Bermeo Berriz Bilbao Ermua Gernika-Lumo Getxo Gordexola Leioa Lekeitio	Mungia Muskiz Ondarroa Ortuella Santurtzi Ugao Miraballes Zalla Zierbana
<p><u>Municipios tipo B</u></p> <p><i>Políticas para la igualdad y Sin estructura</i></p>	Arrigorriaga Bakio Balmaseda Elorrio Karrantza Maruri Sestao Sopuerta Zaratamo	
<p><u>Municipios tipo C</u></p> <p><i>Sin estructura y sin políticas.</i></p>	Alonsotegi Amoroto Arrankudiaga Arratzu Arrieta Artzentales Aulesti Barrika Bedia Berriatua Busturia Elantxobe Gamiz-Fika	Garai Güeñes Izurtza Lezama Loiu Mañaria Mendexa Meñaka Morga Munitibar Narbaniz Ubide Zamudio Zeanuri

Esta tipología demuestra, una vez más, la diversidad existente entre los ayuntamientos vizcaínos a la hora de poner en práctica políticas de igualdad. Así, los *municipios tipo A*, los que han adquirido mayor grado de consolidación en política de igualdad, a pesar de las diferencias económicas, competenciales o de tamaño, tienen una serie de características en común. Se trata de ayuntamientos que han establecido una estructura específica para trabajar la igualdad de oportunidades o la promoción de las condiciones de vida de las mujeres; en la mayoría de los casos tienen aprobado un plan de igualdad o tienen previsto hacerlo próximamente; y cuentan, casi en la totalidad de los casos, con personal especializado para la puesta en marcha de políticas de igualdad. Más aún, estos ayuntamientos tienden a ser especialmente activos en sus relaciones tanto internas como externas con otras áreas o instituciones, y finalmente, destaca en todos ellos la importancia del movimiento asociativo, aunque muchos no hayan establecido todavía los mecanismos para una mayor participación social en la elaboración de las políticas.

En el caso de los *municipios tipo B*, se trata de ayuntamientos que se sitúan de manera intermedia en relación a su actividad en materia de igualdad de oportunidades. A pesar de no disponer de estructura, todos ellos aseguran realizar políticas de igualdad desde otros departamentos, fundamentalmente desde Bienestar Social. En algunos de estos casos se ha contado, normalmente de manera temporal, con una agente de igualdad e incluso se han elaborado o se están elaborando planes de igualdad.

Por el contrario, los *municipios tipo C*, se caracterizan, además de por su reducido tamaño, por la casi inexistencia de actividad en relación a la igualdad de oportunidades. La razón más aducida en este sentido es la falta de recursos tanto humanos como materiales. En todo caso, no se trata de ayuntamientos radicalmente inactivos y algunos de ellos

aseguran haber realizado o realizar actuaciones concretas de promoción de la igualdad normalmente de manera puntual. En la mayoría de los casos, se trata de municipios con un tejido social poco importante o inexistente y cuyas relaciones con otras instituciones en materia de igualdad se limitan, en casos muy concretos, a la solicitud de subvenciones.

Así, la clasificación de los Ayuntamientos muestra la relevancia del tamaño del municipio en la actividad municipal. Lógicamente, los municipios grandes disponen de un mayor volumen de competencias y sus correspondientes recursos económicos y humanos. Esto explica que el grado de consolidación de las políticas de igualdad tienda a ser superior en el caso de los municipios más grandes e inferior en el caso de los pequeños. No obstante, hay una serie de municipios que escapan a esta tendencia: por un lado, dentro de los municipios de tipo A, los más activos en relación con las políticas de igualdad, destacan los casos de Berriz y Gordexola, municipios de menor tamaño que el resto de los ubicados en esta categoría; por otro lado, dentro del Tipo B, caracterizado por la presencia de municipios de tamaño intermedio, se ubica Maruri que tiene menos de 1.000 habitantes y Sestao, uno de los municipios de mayor tamaño de Bizkaia; finalmente, la mayoría de los municipios de tipo C cuentan con menos de 1.000 habitantes, algunos tienen entre 1.001 y 5.000 y la excepción en este caso es Güeñes con una población superior. Estas excepciones muestran que la tendencia a la relación directa entre el tamaño del municipio y las políticas de igualdad no es una ley ineludible, es decir, que las limitaciones competenciales y económicas pueden ser superadas en ocasiones.

A pesar de la pluralidad de la realidad municipal, podemos extraer una serie de conclusiones generales a partir de los resultados de este estudio. En primer lugar, hay que destacar el reducido grado de consolidación de las políticas de igualdad en el nivel municipal. Esto se

manifiesta en la escasa continuidad que tienen este tipo de actuaciones que la mayoría de las veces no están sujetas a una planificación integral sino que son puntuales y esporádicas.

Uno de los mayores obstáculos que se plantean al desarrollo de las políticas de igualdad por parte de los Ayuntamientos en Bizkaia es la precariedad de los recursos humanos en el personal municipal. En general, no hay personal suficiente ni capacitado para llevar a cabo una incorporación transversal y global de la perspectiva de género en la actividad del consistorio, problema que se agudiza en el caso de los pequeños municipios pero que no es exclusivo de éstos. La mayor demanda que plantean los propios Ayuntamientos es, precisamente, la dotación de recursos humanos. En este sentido, es muy probable que la posibilidad de crear la figura de la Agente de Igualdad Municipal itinerante respondería adecuadamente a esta necesidad.

En todo caso, y para finalizar, la carencia de recursos suficientes para desarrollar políticas de igualdad eficaces es consecuencia directa de una cuestión anterior: aún hoy, y a pesar de los indudables avances conseguidos, hace falta reforzar la voluntad política de promover la intervención pública a favor de la igualdad. Sólo así se conseguirá sentar las bases materiales para poder desarrollar e integrar una verdadera perspectiva de género en la actuación de las instituciones.

ANEXOS

Anexo 1:
Relación de Respuestas

Listado de Ayuntamientos que han contestado a la encuesta

Alonsotegi	Elorrio	Morga
Amoroto	Ermua	<i>Mundaka</i> ⁴
Arrakundiaga	<i>Etxebarri</i> ³	Mungia
Arratzu	Gamiz-Fika	Munitibar
Arrieta	Garay	Muskiz
Arrigorriaga	Gernika-Lumo	Muxika
Artzetales	Getxo	Nabarniz
Aulestia	Gordexola	Ondarroa
Bakio	Gueñes	Ortuella
Balmaseda	Izurza	Santurtzi
Barrika	Karrantza	Sestao
Basauri	Leioa	Sopuerta
Bedia	Lekeitio	Ubidea
Bermeo	Lezama	Ugao-Miraballes
Berriatua	Loiu	Zalla
Berriz	Mañaria	Zamudio
Bilbao	Maruri	Zaratamo
Busturia	Mendexa	Zeanuri
Elantxobe	Meñaka	Zierbana
Mancomunidad de Busturialdea		

Total de respuestas: 57 ayuntamientos y una mancomunidad (Total: 58)

Total de cuestionarios: 55 ayuntamientos y una mancomunidad (Total: 56)

³ Este ayuntamiento no ha contestado a la encuesta pero nos ha contestado por carta remitiéndonos a la Mancomunidad de Lea Artibai.

⁴ Este ayuntamiento no ha contestado a la encuesta pero nos ha contestado por carta remitiéndonos a la Mancomunidad de Busturialdea.

Cargo de la persona que responde al cuestionario	
Alonsotegi	Trabajadora Social
Amoroto	Secretario-a Interventor-a
Arrakundiaga	Concejal (no especifica área)
Arratzu	Secretario/a-Interventor-a
Arrieta	Concejala (no especifica área)
Arrigorriaga	Trabajadora Social
Artzetales	Alcalde
Aulestia	Secretario-a
Bakio	Administrativa
Balmaseda	Agente de Igualdad de Oportunidades
Barrika	No especifica
Basauri	Técnica de Igualdad de Oportunidades
Bedia	Secretario
Bermeo	Agente de Igualdad de Oportunidades
Berriatua	Trabajadora Social
Berriz	Agente de Igualdad de Oportunidades
Bilbao	Jefa de Subárea Mujer
Busturia	Alcaldesa
Elantxobe	Auxiliar administrativo

Elorrio	Concejal/a de Cultura, Deporte, Turismo y Patrimonio.
Ermua	Técnica de Igualdad de Oportunidades
Gamiz-Fika	Secretario
Garai	Secretario
Gernika-Lumo	Responsable del Servicio Municipal de la Mujer
Getxo	Trabajadora Social
Gordexola	Agente de Empleo y Desarrollo Local (<i>Encargada del tema en ausencia de agente de igualdad</i>)
Güeñes	Técnico del Área de Cultura

Izurtza	Alcalde
Karrantza	Técnica de Empleo y Desarrollo Local
Leioa	Trabajadora Social
Lekeitio	Técnica Sociocultural
Lezama	Alcalde
Loiu	No especifica
Mañaria	Secretario-a Interventor-a
Maruri	Trabajadora Social
Mendexa	Secretario-a
Meñaka	Secretario-Interventor
Morga	Secretaria
Mungia	Agente de Igualdad de Oportunidades
Munitibar	Secretario-a
Muskiz	Agente de Igualdad de Oportunidades
Muxika	Administrativo
Nabarniz	Auxiliar administrativo-a
Ondarroa	Concejala (<i>no especifica área</i>)
Ortuella	Técnica del área de Drogodependencias, Salud y Mujer
Santurtzi	Jefe de la Sección de Promoción de la Mujer
Sestao	Jefe de Sección de Asuntos Sociales
Sopuerta	Agente de Empleo y Desarrollo Local
Ubidea	Administrativa
Ugao-Miraballes	Teniente Alcalde
Zalla	Agente de Igualdad de Oportunidades
Zamudio	Concejal de Cultura
Zaratamo	Trabajadora Social
Zeanuri	Administrativa
Zierbana	Agente de Igualdad
Cuestionario anónimo	Teniente Alcalde de Cultura
Mancomunidad Lea-Artibai	Coordinadora de Servicios Sociales.

Anexo 2:
Tipología de Ayuntamientos
que responden

AYUNTAMIENTOS QUE RESPONDEN POR NÚMERO DE HABITANTES		
Más de 20.000 habitantes	Basauri Bilbao Getxo Santurtzi Leioa Sestao	
De 5001 a 20000 hab.	Arrigorriaga Balmaseda Bermeo Elorrio Ermua Gernika	Güeñes Lekeitio Mungia Muskiz Ondarroa Zalla
De 1001 a 5000 hab.	Alonsotegi Bakio Barrika Berriz Busturia Gamiz-Fika Gordexola Karrantza Lezama	Loiu Muxika Ortuella Ugao Miraballes Zamudio Zaratamo Zeanuri Zierbana "Anónimo"
Menos de 1000 habitantes	Amoroto Arrankudiaga Arratzu Arrieta Artzentaes Aulesti Bedia Berriatua Elantxobe	Garai Izurtza Mañaria Maruri Mendexa Meñaka Morga Munitibar Narbaniz Ubide

AYUNTAMIENTOS QUE RESPONDEN POR PRESUPUESTO	
Más de 3000 millones de pts.	Basauri Bilbao Getxo Santurtzi Sestao
Entre 1000 y 3000 millones	Arrigorriaga Bermeo Berriz Ermua Gernika Leioa Mungia Ondarroa Ortuella
Entre 500 y 1000 millones	Anónimo Balmaseda Elorrio Gueñes Karrantza Lekeitio Muskiz Ugao Miraballes Zamudio
Menos de 500 millones	Alonostegi Arrieta Artzentales Aulesti Bakio Barrika Bedia Busturia Gamiz-Fika Gordexola Lezama Mañaria Maruri Morga Muxika Narbaniz Zaratamo Zeanuri Zierbena Amoroto Arrankudiaga Arratzu Berriatua Elantxobe Garai Izurtza Loiu Mendexa Meñaka Munitibar Ubide
No especifica	Zalla

**Anexo 3:
questionarios**