



CUENTA GENERAL 2014. SEGUIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN MATERIA DE GÉNERO

Departamento: Administración Foral y Función Pública

Programa: 010 Secretaría Técnica

Objetivos del Presupuesto 2014

1. Implementar las medidas del plan de igualdad asignadas al Departamento.

A) Objetivos planteados mediante indicadores medibles. Valoración cuantitativa y cualitativa

Acciones relacionadas con los objetivos planteados	Indicador	Objetivo indic.	Ejecuc. indic.	Valoración
1.1. Insertar cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación, en aquellos contratos que corresponda.	Nº de contratos	15	31	Las cláusulas de igualdad (Plan de igualdad y lenguaje no sexista), se insertan en todos los procedimientos de contratación que se tramitan, tanto en las hojas de condiciones administrativas como en las hojas de características técnicas cuando el objeto del contrato lo posibilita.

B) Objetivos planteado sin indicadores medibles. Valoración cualitativa

Acciones relacionadas con los objetivos planteados	Grado de cumplim.	Valoración



CUENTA GENERAL 2014. SEGUIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN MATERIA DE GÉNERO

Departamento: Administración Foral y Función Pública

Programa: 200 Función Pública

Objetivos del Presupuesto 2014

1. Generalización de un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes tanto en la comunicación interna como externa.
2. Generalización de la integración del principio de igualdad en la contratación pública.
3. Formación del personal en materia de igualdad.
4. Elaboración de un diagnóstico sobre las estrategias y recursos de trabajadores y trabajadoras de DFG para compaginar trabajo remunerado y no remunerado.
5. Establecimiento de mecanismos de control, seguimiento y evaluación de la implantación de los cambios propuestos.

A) Objetivos planteados mediante indicadores medibles. Valoración cuantitativa y cualitativa

Acciones relacionadas con los objetivos planteados	Indicador	Objetivo indic.	Ejecuc. indic.	Valoración
1.1. Impulsar el uso no sexista del lenguaje mediante la revisión de todas las plantillas de los documentos administrativos de la aplicación de Gestión de Personal tanto en euskara como en castellano.	Nº documentos revisados	100	70	Positivo. Se han revisado las plantillas de mayor uso en castellano. En el plano negativo; queda pendiente la revisión de la parte de euskara.
2.1. Integración de cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación y seguimiento de su cumplimiento.	Nº de contratos	30	30	Positivo. En todos los contratos se han incluido cláusulas de igualdad.
3.1. Formación al personal del Servicio de Función Pública implicado en algún proceso de ejecución del Plan Foral de Igualdad y que no hayan recibido formación alguna en materia de igualdad. Formación inicial y básica.	Nº de personas asistentes al curso "Y esto de la igualdad ¿qué es?"	2	1	Los resultados han sido muy desiguales. El principal obstáculo encontrado son las propias reticencias y prejuicios por parte del personal implicado, que no ha querido colaborar o participar activamente en algunos casos.
3.2. Participación en el curso de formación programado para el 2014: "Taller sobre la utilización de un lenguaje no sexista en la Administración".	Nº de asistentes	1	1	Positivo. La participación, implicación y el grado de compromiso de las personas asistentes ha sido total.



3.3. Participación y asistencia al "Programa de Formación para la implementación del II Plan Foral de Igualdad" programado para el 2014, con el objetivo de capacitar al personal técnico responsable de la implementación del II Plan Foral de igualdad para la puesta en marcha de las políticas de igualdad incluidas en el mismo.	Nº de participantes	3	1	Resultado desigual. Por una parte, participación e implicación plena por parte de los asistentes y, por otra, no han asistido personas que se habían comprometido a ello.
5.1. Creación de un grupo de trabajo dentro del Servicio de Función Pública que se encargue del seguimiento de la ejecución en el Servicio del Plan Foral de Igualdad, así como del seguimiento de la integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos	Nº de reuniones	4	3	Positiva. Se han realizado 3 de las 4 reuniones programadas.

B) Objetivos planteado sin indicadores medibles. Valoración cualitativa

Acciones relacionadas con los objetivos planteados	Grado de cumplim.	Valoración
4.1. Análisis y estudio de las solicitudes del personal de la DFG que afectan a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; permisos por paternidad/maternidad, reducciones de jornada, permisos sin sueldo, excedencias y su incidencia por género.	Alto	Positivo. Se ha efectuado de nuevo el análisis de los datos correspondientes a las solicitudes del personal de la DFG (hasta julio de 2014) que afectan a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; permisos por paternidad/maternidad, reducciones de jornada, permisos sin sueldo, excedencia y su incidencia por género, así como la evolución de los mismos, se ha ido haciendo un análisis o reflexión cualitativa, en el que quedan en evidencia, las desigualdades a la hora del disfrute de los permisos solicitados, así como las carencias en cuanto a recursos disponibles para la conciliación. Destacar el retroceso evidenciado en los datos a consecuencia de la crisis económica que precariza la posición de las mujeres.
4.2. Detección de las carencias, en cuanto a recursos disponibles para la conciliación de la vida laboral personal y familiar y detectar, asimismo, las desigualdades a la hora del disfrute de los permisos solicitados.	Alto	Positivo. Por una parte, se constata que se sigue manteniendo el modelo tradicional de reparto de tareas entre mujeres y hombres, y, por otra, se constata también, cómo en el año 2013 y 2014 se intensifican las desigualdades a la hora del disfrute de las licencias y permisos a consecuencia de la crisis económica, lo que, en definitiva, precariza la situación económica de las mujeres y perpetúa las desigualdades. En definitiva, en el ámbito de nuestra Administración, a pesar de que las posibilidades "teóricas" son totalmente paritarias tanto a la hora de poder conciliar vida familiar y laboral, como para el acceso a posiciones de poder, léase acceso a jefaturas, o la promoción personal, la realidad demuestra que se ha avanzado muy poco en la consecución real y efectiva en materia de igualdad y que queda mucho trabajo por hacer.