



CUENTA GENERAL 2016. SEGUIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN MATERIA DE GÉNERO

Departamento: Gobernanza y Comunicación con la Sociedad

Programa: 010 Servicios Generales de Gobernanza y Comunicación con la Sociedad

Objetivos del Presupuesto 2016

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
Insertar cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación, en aquellos contratos que corresponda.	Nº de contratos	34	29	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 2016. SEGUIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN MATERIA DE GÉNERO

Departamento: Gobernanza y Comunicación con la sociedad

Programa: 020 Participación ciudadana

Objetivos del Presupuesto 2016

Fomentar la participación de la ciudadanía guipuzcoana, tanto en los asuntos públicos, como en los proyectos del territorio, y su influencia en la toma de decisiones. Fomentar que la ciudadanía sienta la participación con naturalidad y sea la propia ciudadanía el elemento y el derecho principal en lo referente a la gestión del territorio y sus relaciones las instituciones.

Objetivos generales:

1. Impulsar la cultura participativa entre la ciudadanía de Gipuzkoa fomentando espacios y oportunidades para la participación, directamente desde la institución así como con los Ayuntamientos y agentes sociales.
2. Planificar y gestionar procesos participativos y mecanismos específicos para la participación ciudadana en las políticas públicas de la Diputación Foral.
3. Asesorar a los departamentos de la Diputación Foral para que incorporen la participación ciudadana en sus políticas, con la intención de velar por la transversalización de la participación ciudadana.
4. Acompañar y asesorar a los Ayuntamientos de Gipuzkoa en el ámbito de la participación ciudadana.

A) Objetivos planteados mediante indicadores medibles. Valoración cuantitativa

Acciones relacionadas con los objetivos planteados	Indicador	Objetivo indicadores	Ejecución indicadores	Valoración

B) Objetivos planteados sin indicadores medibles. Valoración cualitativa

Acciones relacionadas con los objetivos planteados	Grado de cumplimiento	Valoración
Procurar mayor nivel de solidaridad e integración social, realizando aportaciones específicas en el ámbito de la igualdad de género.	Medio	Las aportaciones realizadas en la aplicación de la nueva Norma Foral de Participación Ciudadana, hacen avanzar en la consecución de este objetivo.



CUENTA GENERAL 2016. SEGUIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN MATERIA DE GÉNERO

Departamento: Gobernanza y Comunicación con la Sociedad.

Programa: 200 Función Pública

Objetivos del Presupuesto 2016

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

Acciones relacionadas con los objetivos planteados	Indicador	Objetivo indicadores	Ejecución indicadores	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. Hace un par de años (2013-14) se revisaron 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?".	1	0	En 2016 no ha asistido nadie del Servicio de Función Pública a este curso. El principal obstáculo encontrado son las propias reticencias y prejuicios por parte del personal implicado. Este curso se ha dejado de ofertar para el año 2017.
3.2. Participación en el curso de formación programado para el 2016: ". " <i>Cómo integrar el principio de igualdad en los procedimientos administrativos</i> "	Nº de asistentes	1	1	En 2016 solo ha asistido una técnico del Servicio de Función Pública a este curso.
3.3 Participación y asistencia al curso programado para el 2016 para personal técnico " <i>Evaluación previa de impacto de género en la normativa</i> "	Nº de participantes	1	0	Se programó un curso para el personal técnico " <i>Evaluación previa de impacto de género en la normativa</i> ", pero finalmente no se realizó por falta de participantes inscritos.



B) Objetivos planteados sin indicadores medibles. Valoración cualitativa

Acciones relacionadas con los objetivos planteados	Grado de cumplimiento	Valoración
<p>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.</p>	<p>Alto</p>	<p>Positivo. Se ha efectuado de nuevo el análisis de los datos correspondientes a las solicitudes del personal de la DFG (hasta julio de 2016) 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 vivida en los últimos años que precariza la posición de las mujeres.</p>
<p>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</p>	<p>Alto</p>	<p>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, 2014 , 2015 y parte del 2016 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.</p> <p>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.</p>