

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 01 - DIPUTADO GENERAL
Sección: 0101 - Secretaría del Área del Diputado General
Programa: 010 - Secretaría del Área del Diputado General
Funcional: 920 - Administración general

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Relevancia de género del programa: Media

Colectivo afectado por el programa :

La población en su conjunto

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso a la participación a nivel social y político

Descripción detallada de la necesidad:

Una de las tareas de que se tiene que ocupar esta Secretaría consiste en incorporar la perspectiva de género en la totalidad de la documentación que genera; se trata normalmente de documentos relacionados con la contratación y las subvenciones.

Cuantificación: 6.439,09 (0,69 %)

Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
Or 1. Incorporar el enfoque de género en los procedimientos administrativos.	(92,00 %)	Or 1.1. Planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, planes, programas y actuaciones departamentales desde la perspectiva de género.	<p>Porcentaje de análisis y estudios que incorporan la variable sexo y realizan un análisis de género sobre los resultados obtenidos (sobre el total de estudios realizados).</p> <p>Porcentaje del personal de las estructuras forales de coordinación para la igualdad que ha recibido capacitación específica (respecto al total de personas que participan en dichas estructuras).</p> <p>Porcentaje de contratos y subvenciones con cláusulas para la igualdad incorporadas (sobre el total de contrataciones y subvenciones).</p>
		Or 1.3. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos forales de toma de decisiones, órganos colegiados, mesas de valoración y contratación, jurados, etc.	
		Or 1.4. Comunicación interna y externa inclusiva y visibilizadora de mujeres y hombres, sin estereotipos de género y con un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.	
		Or 1.6. Incorporación y seguimiento de cláusulas de igualdad en la contratación y las subvenciones forales, tanto en la valoración previa como, sobre todo, en las condiciones de ejecución.	
		Or 1.7. Incorporación de la perspectiva de género en la producción normativa foral y elaboración de informes de evaluación previa de impacto de género.	



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
Or 2. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.	(8,00 %)	Or 2.1. Refuerzo de las estructuras intra e interdepartamentales para la igualdad de cara a la coordinación, reflexión, y toma de decisiones para la planificación e intervención foral para la igualdad.	Número de reuniones de la Comisión Política, de la Subcomisión Política, del Grupo Técnico Interdepartamental y de las unidades intradepartamentales. Nº de encuentros transterritoriales de carácter interinstitucional en los que ha participado el Órgano de Igualdad Nº de ayuntamientos de Gipuzkoa a los que se apoya en sus políticas para la igualdad.

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 01 - DIPUTADO GENERAL
Sección: 0110 - Gabinete Diputado General
Programa: 100 - Gabinete del Diputado General
Funcional: 912 - Órganos de gobierno

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Relevancia de género del programa: Alta

Colectivo afectado por el programa :

La población en su conjunto

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso a la participación a nivel social y político

Descripción detallada de la necesidad:

Se desea garantizar la implantación efectiva de la perspectiva de género en la acción de gobierno foral en colaboración con el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Cuantificación: 7.252,42 (0,44 %)

Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
-----------	-------------	------	--------------------

Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
<p>Or 1. Incorporar el enfoque de género en los procedimientos administrativos.</p>	<p>(83,33 %)</p>	<p>Or 1.1. Planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, planes, programas y actuaciones departamentales desde la perspectiva de género.</p> <p>Or 1.3. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos forales de toma de decisiones, órganos colegiados, mesas de valoración y contratación, jurados, etc.</p> <p>Or 1.4. Comunicación interna y externa inclusiva y visibilizadora de mujeres y hombres, sin estereotipos de género y con un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</p> <p>Or 1.5. Incorporación sistemática de la variable sexo en los estudios y estadísticas forales y análisis desde la perspectiva de género de las desigualdades identificadas, y realización de diagnósticos específicos sectoriales sobre la situación de mujeres y hombres.</p> <p>Or 1.6. Incorporación y seguimiento de cláusulas de igualdad en la contratación y las subvenciones forales, tanto en la valoración previa como, sobre todo, en las condiciones de ejecución.</p> <p>Or 1.7. Incorporación de la perspectiva de género en la producción normativa foral y elaboración de informes de evaluación previa de impacto de género.</p>	<p>Porcentaje de análisis y estudios que incorporan la variable sexo y realizan un análisis de género sobre los resultados obtenidos (sobre el total de estudios realizados).</p> <p>Porcentaje del personal de las estructuras forales de coordinación para la igualdad que ha recibido capacitación específica (respecto al total de personas que participan en dichas estructuras).</p> <p>Porcentaje de contratos y subvenciones con cláusulas para la igualdad incorporadas (sobre el total de contrataciones y subvenciones).</p>
<p>Or 2. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.</p>	<p>(8,33 %)</p>	<p>Or 2.1. Refuerzo de las estructuras interdepartamentales para la igualdad de cara a la coordinación, reflexión, y toma de decisiones para la planificación e intervención foral para la igualdad.</p>	<p>Número de reuniones de la Comisión Política, de la Subcomisión Política, del Grupo Técnico Interdepartamental y de las unidades intradepartamentales.</p> <p>Nº de encuentros transterritoriales de carácter interinstitucional en los que ha participado el Órgano de Igualdad</p> <p>Nº de ayuntamientos de Gipuzkoa a los que se apoya en sus políticas para la igualdad.</p>
<p>In 5. Aumentar el rechazo social hacia la violencia sexista y a las desigualdades de género que la generan, ejerciendo desde la Diputación Foral una labor tractora y ejemplarizante.</p>	<p>(8,33 %)</p>	<p>In 5.2. Refuerzo al máximo nivel de los mensajes institucionales en contra de la violencia machista hacia las mujeres, tanto a nivel discursivo y simbólico, como ejecutivo, garantizando su continuidad, más allá de los casos extremos de violencia sexista.</p> <p>In 5.3. Realización de acciones que permitan el reconocimiento de la lucha de las víctimas de violencia machista para sobrevivir y salir adelante así como su reparación.</p>	<p>Número de actos públicos organizados por la DFG para rechazar la violencia contra las mujeres</p> <p>Número de interacciones en redes sociales y web de la DFG en temas o campañas vinculadas con la violencia sexista</p>

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 01 - DIPUTADO GENERAL
Sección: 0120 - Dirección General de Estrategia de Gestión
Programa: 200 - Estrategia Foral de Gestión
Funcional: 912 - Órganos de gobierno

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Relevancia de género del programa: Alta

Colectivo afectado por el programa :

La población en su conjunto

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso a la participación a nivel social y político

Descripción detallada de la necesidad:

La política de igualdad de género se caracteriza por su transversalidad, lo que significa que los responsables del diseño y gestión de las políticas públicas han de incorporar e internalizar la necesidad de reducir las desigualdades de género en sus ámbitos de actuación. De ahí que el Organo de Igualdad resida en el Gabinete del Diputado General. En la medida, que desde la Dirección de Estrategia de Gestión se trata de apoyar al Diputado General en la acción de gobierno, aportando una visión estratégica y coordinada de los diferentes planes de actuación, la capacidad del programa para promover políticas de igualdad es de gran relevancia, ya que puede fijar directrices y orientaciones que promuevan la priorización y puesta en valor del componente de género en las diferentes políticas públicas.

Cuantificación: 87.056,65 (1,66 %)

Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
-----------	-------------	------	--------------------



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
<p>Or 1. Incorporar el enfoque de género en los procedimientos administrativos.</p>	<p>(82,86 %)</p>	<p>Or 1.1. Planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, planes, programas y actuaciones departamentales desde la perspectiva de género.</p> <p>Or 1.3. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos forales de toma de decisiones, órganos colegiados, mesas de valoración y contratación, jurados, etc.</p> <p>Or 1.4. Comunicación interna y externa inclusiva y visibilizadora de mujeres y hombres, sin estereotipos de género y con un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</p> <p>Or 1.5. Incorporación sistemática de la variable sexo en los estudios y estadísticas forales y análisis desde la perspectiva de género de las desigualdades identificadas, y realización de diagnósticos específicos sectoriales sobre la situación de mujeres y hombres.</p> <p>Or 1.6. Incorporación y seguimiento de cláusulas de igualdad en la contratación y las subvenciones forales, tanto en la valoración previa como, sobre todo, en las condiciones de ejecución.</p> <p>Or 1.7. Incorporación de la perspectiva de género en la producción normativa foral y elaboración de informes de evaluación previa de impacto de género.</p>	<p>Porcentaje de análisis y estudios que incorporan la variable sexo y realizan un análisis de género sobre los resultados obtenidos (sobre el total de estudios realizados).</p> <p>Porcentaje del personal de las estructuras forales de coordinación para la igualdad que ha recibido capacitación específica (respecto al total de personas que participan en dichas estructuras).</p> <p>Porcentaje de contratos y subvenciones con cláusulas para la igualdad incorporadas (sobre el total de contrataciones y subvenciones).</p>
<p>Or 2. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.</p>	<p>(8,57 %)</p>	<p>Or 2.1. Refuerzo de las estructuras interdepartamentales para la igualdad de cara a la coordinación, reflexión, y toma de decisiones para la planificación e intervención foral para la igualdad.</p>	<p>Número de reuniones de la Comisión Política, de la Subcomisión Política, del Grupo Técnico Interdepartamental y de las unidades intradepartamentales.</p> <p>Nº de encuentros transterritoriales de carácter interinstitucional en los que ha participado el Órgano de Igualdad</p> <p>Nº de ayuntamientos de Gipuzkoa a los que se apoya en sus políticas para la igualdad.</p>
<p>Ba 8. Dotar a la Diputación Foral de mayor referencialidad y capacidad tractora en materia de corresponsabilidad.</p>	<p>(1,43 %)</p>	<p>Ba 8.8. Incorporación de cláusulas sociales en la contratación de empresas, con el correspondiente sistema de seguimiento, al objeto de priorizar empresas que actúan con responsabilidad en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad.</p>	<p>% de personal foral, desagregado por sexo, del ámbito de gestión de personal que ha recibido formación en materia de conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>% de cargos políticos, desagregados por sexo, que han tomado parte en el programa de formación en igualdad.</p>



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
Ba 1. Crear y dinamizar una plataforma digital para generar una comunidad de empresas corresponsables que cuente tanto con acciones on line como con presenciales	(5,00 %)	Ba 1.4. Dinamización de la red comarcal de buenas prácticas diseñando un programa de formación, información y buenas prácticas locales a través de las agencias comarcales de desarrollo, orientado a sensibilizar y apoyar a las empresas, principalmente PYMES sobre acciones y políticas de gestión corresponsable.	% de empresas gipuzkoanas adscritas a la plataforma Nº de medidas nuevas para la conciliación implantadas en las empresas participantes a raíz de formar parte activa en la plataforma.
		Ba 1.8. Socialización de las experiencias de aprendizaje local "Gipuzkoalab: del laboratorio a la sociedad", difundiendo los programas piloto, realizados por las empresas participantes en la iniciativa, mediante sesiones de trabajo específicas, guías y materiales, difusión en foros sobre gestión empresarial, igualdad, calidad, etc.	Nº de empresas que han incorporado medidas para la conciliación corresponsable, en el marco de sus procesos de gestión avanzada.
In 8. Promover el abordaje adecuado de la violencia machista que sufren las mujeres y los colectivos LGTBI en el ámbito laboral, a nivel de la propia administración foral, como de las empresas guipuzcoanas, así como las empleadas de la DGF víctimas de violencia de género.	(2,14 %)	In 8.3. Incentivación para la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de protocolos activos para dar respuesta al acoso sexista y sexual en el ámbito laboral, mediante la asignación de méritos u otros cauces.	Porcentaje de empresas del territorio que se hayan acogido a alguna medida de incentivación de la DFG para el fomento de los protocolos de acoso sexista y sexual en los centros de trabajo. Porcentaje de ayuntamientos que cuenten con protocolos de acoso sexista y sexual Número de casos de empleadas de la DFG víctimas de violencia de género o de acoso sexista y sexual que hayan utilizado los procedimientos internos existentes para abordar estas situaciones

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 01 - DIPUTADO GENERAL
Sección: 0130 - Dirección General de Comunicación
Programa: 300 - Comunicación
Funcional: 912 - Órganos de gobierno

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Relevancia de género del programa: Alta

Colectivo afectado por el programa :

La población en su conjunto

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso a la participación a nivel social y político

Descripción detallada de la necesidad:

El objetivo principal de la Dirección de Comunicación es acercar la Diputación a la ciudadanía, actualizando y mejorando su percepción, y reforzar la comunicación interna y en Juntas Generales, dando pasos hacia la transparencia e incrementando la implicación de los y las trabajadores/as. Para ello se hace necesario insertar la perspectiva del género en todas las acciones que vayan a llevarse a cabo. No pueden crearse documentos de comunicación interna o externa sin que se haya insertado la perspectiva de género. Por otro lado, siendo la lucha contra la violencia machista una de las prioridades de la legislatura, se quieren llevar a cabo acciones de sensibilización en esta materia.

Cuantificación: 65.978,20 (2,99 %)

Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
-----------	-------------	------	--------------------



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
<p>Or 1. Incorporar el enfoque de género en los procedimientos administrativos.</p>	<p>(38,10 %)</p>	<p>Or 1.1. Planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, planes, programas y actuaciones departamentales desde la perspectiva de género.</p> <p>Or 1.3. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos forales de toma de decisiones, órganos colegiados, mesas de valoración y contratación, jurados, etc.</p> <p>Or 1.4. Comunicación interna y externa inclusiva y visibilizadora de mujeres y hombres, sin estereotipos de género y con un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</p> <p>Or 1.5. Incorporación sistemática de la variable sexo en los estudios y estadísticas forales y análisis desde la perspectiva de género de las desigualdades identificadas, y realización de diagnósticos específicos sectoriales sobre la situación de mujeres y hombres.</p> <p>Or 1.6. Incorporación y seguimiento de cláusulas de igualdad en la contratación y las subvenciones forales, tanto en la valoración previa como, sobre todo, en las condiciones de ejecución.</p> <p>Or 1.7. Incorporación de la perspectiva de género en la producción normativa foral y elaboración de informes de evaluación previa de impacto de género.</p>	<p>Porcentaje de análisis y estudios que incorporan la variable sexo y realizan un análisis de género sobre los resultados obtenidos (sobre el total de estudios realizados).</p> <p>Porcentaje del personal de las estructuras forales de coordinación para la igualdad que ha recibido capacitación específica (respecto al total de personas que participan en dichas estructuras).</p> <p>Porcentaje de contratos y subvenciones con cláusulas para la igualdad incorporadas (sobre el total de contrataciones y subvenciones).</p>
<p>Or 2. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.</p>	<p>(4,29 %)</p>	<p>Or 2.1. Refuerzo de las estructuras interdepartamentales para la igualdad de cara a la coordinación, reflexión, y toma de decisiones para la planificación e intervención foral para la igualdad.</p>	<p>Número de reuniones de la Comisión Política, de la Subcomisión Política, del Grupo Técnico Interdepartamental y de las unidades intradepartamentales.</p> <p>Nº de encuentros transterritoriales de carácter interinstitucional en los que ha participado el Órgano de Igualdad</p> <p>Nº de ayuntamientos de Gipuzkoa a los que se apoya en sus políticas para la igualdad.</p>
<p>Ba 8. Dotar a la Diputación Foral de mayor referencialidad y capacidad tractora en materia de corresponsabilidad.</p>	<p>(18,09 %)</p>	<p>Ba 8.8. Incorporación de cláusulas sociales en la contratación de empresas, con el correspondiente sistema de seguimiento, al objeto de priorizar empresas que actúan con responsabilidad en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad.</p>	<p>% de personal foral, desagregado por sexo, del ámbito de gestión de personal que ha recibido formación en materia de conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>% de cargos políticos, desagregados por sexo, que han tomado parte en el programa de formación en igualdad.</p>



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
In 5. Aumentar el rechazo social hacia la violencia sexista y a las desigualdades de género que la generan, ejerciendo desde la Diputación Foral una labor tractora y ejemplarizante.	(29,05 %)	In 5.1. Realización de acciones de sensibilización social que generen reflexión, debate y toma de conciencia en relación con las desigualdades de género y la violencia sexista.	Número de actos públicos organizados por la DFG para rechazar la violencia contra las mujeres
		In 5.2. Refuerzo al máximo nivel de los mensajes institucionales en contra de la violencia machista hacia las mujeres, tanto a nivel discursivo y simbólico, como ejecutivo, garantizando su continuidad, más allá de los casos extremos de violencia sexista.	Número de interacciones en redes sociales y web de la DFG en temas o campañas vinculadas con la violencia sexista
In 6. Mejorar la respuesta pública foral a los diferentes tipos de violencia machista contra las mujeres en el Territorio.	(10,48 %)	In 6.1. Inclusión en el Libro de Estilo de la DFG las directrices a nivel foral, para evitar el lenguaje que reproduce estereotipos sexistas dirigidos a todos los canales de comunicación, teniendo en cuenta, para ello, las orientaciones generales a nivel de la CAE.	Número de actos públicos organizados por la DFG para rechazar la violencia contra las mujeres Número de declaraciones de rechazo a casos de violencia sexista

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 01 - DIPUTADO GENERAL
Sección: 0140 - Dirección General de Convivencia y Derechos Humanos
Programa: 400 - Convivencia y Derechos Humanos
Funcional: 327 - Fomento de la convivencia ciudadana

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Relevancia de género del programa: Alta

Colectivo afectado por el programa :

La población en su conjunto

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso a la participación a nivel social y político

Descripción detallada de la necesidad:

Las políticas públicas de convivencia y derechos humanos están estrechamente relacionadas y entrelazadas con las de igualdad de mujeres y hombres por cuanto que, en muchas ocasiones, los colectivos para los que se proyectan son los mismos. Por ello, es necesario que exista una coordinación en el diseño y ejecución de ambas políticas.

Cuantificación: 29.943,00 (1,87 %)

Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
Or 1. Incorporar el enfoque de género en los procedimientos administrativos.	(73,75 %)	Or 1.1. Planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, planes, programas y actuaciones departamentales desde la perspectiva de género.	<p>Porcentaje de análisis y estudios que incorporan la variable sexo y realizan un análisis de género sobre los resultados obtenidos (sobre el total de estudios realizados).</p> <p>Porcentaje del personal de las estructuras forales de coordinación para la igualdad que ha recibido capacitación específica (respecto al total de personas que participan en dichas estructuras).</p> <p>Porcentaje de contratos y subvenciones con cláusulas para la igualdad incorporadas (sobre el total de contrataciones y subvenciones).</p>
		Or 1.3. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos forales de toma de decisiones, órganos colegiados, mesas de valoración y contratación, jurados, etc.	
		Or 1.4. Comunicación interna y externa inclusiva y visibilizadora de mujeres y hombres, sin estereotipos de género y con un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.	
		Or 1.5. Incorporación sistemática de la variable sexo en los estudios y estadísticas forales y análisis desde la perspectiva de género de las desigualdades identificadas, y realización de diagnósticos específicos sectoriales sobre la situación de mujeres y hombres.	
		Or 1.6. Incorporación y seguimiento de cláusulas de igualdad en la contratación y las subvenciones forales, tanto en la valoración previa como, sobre todo, en las condiciones de ejecución.	



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
Or 2. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.	(1,25 %)	Or 2.1. Refuerzo de las estructuras interdepartamentales para la igualdad de cara a la coordinación, reflexión, y toma de decisiones para la planificación e intervención foral para la igualdad.	Número de reuniones de la Comisión Política, de la Subcomisión Política, del Grupo Técnico Interdepartamental y de las unidades intradepartamentales. Nº de encuentros transterritoriales de carácter interinstitucional en los que ha participado el Órgano de Igualdad Nº de ayuntamientos de Gipuzkoa a los que se apoya en sus políticas para la igualdad.
Ba 8. Dotar a la Diputación Foral de mayor referencialidad y capacidad tractora en materia de corresponsabilidad.	(13,12 %)	Ba 8.8. Incorporación de cláusulas sociales en la contratación de empresas, con el correspondiente sistema de seguimiento, al objeto de priorizar empresas que actúan con responsabilidad en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad.	% de personal foral, desagregado por sexo, del ámbito de gestión de personal que ha recibido formación en materia de conciliación y corresponsabilidad. % de cargos políticos, desagregados por sexo, que han tomado parte en el programa de formación en igualdad.
In 12. Promover una convivencia libre de violencia sexista y a favor de los derechos humanos de las mujeres.	(11,88 %)	In 12.1. Incorporar en el Plan de Diversidad la promoción y la sensibilización en torno a la discriminación y violencia machista contra el colectivo LGTBI.	Número de actividades del Plan de Diversidad que integren de manera expresa el objetivo de sensibilizar en torno a la discriminación y la violencia machista contra el colectivo LGTBI Número de iniciativas puestas en marcha por la Dirección de Equilibrio Territorial dirigidas a la infancia y juventud para promover valores igualitarios y contra la violencia sexista

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 01 - DIPUTADO GENERAL
Sección: 0150 - Dirección General de Igualdad Lingüística
Programa: 500 - Igualdad Lingüística
Funcional: 335 - Euskara

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Relevancia de género del programa: Media

Colectivo afectado por el programa :

La población en su conjunto

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso a la participación a nivel social y político

Descripción detallada de la necesidad:

El objeto del programa de subvenciones es proporcionar medios a asociaciones, empresas y entidades locales que trabajan en el ámbito de la promoción y extensión del uso del euskera.

Son receptoras: empresas 30 %; asociaciones 51,7 %; entidades locales 18 %; personas 0,3 %.

Para su aprobación por el Consejo de Gobierno Foral, elaboramos un informe previo sobre la aplicación de la perspectiva de género, ya desde el año 2012. Seguimos las pautas normativas establecidas en la Ley 4/2005, en cuanto a las prohibiciones y criterios. En la normativa específica, valoramos la implantación en los proyectos de una perspectiva de igualdad de género, en todas las líneas de ayuda. Además, cuando la materia de la ayuda lo permite, se establecen exclusiones a proyectos con sesgo sexista.

El programa de subvenciones supone un 69,7 % de nuestro presupuesto global (incluido el capítulo 1).

Cuantificación: 487.970,64 (7,31 %)

Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
-----------	-------------	------	--------------------



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
Or 1. Incorporar el enfoque de género en los procedimientos administrativos.	(100,00 %)	Or 1.1. Planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, planes, programas y actuaciones departamentales desde la perspectiva de género.	Porcentaje de análisis y estudios que incorporan la variable sexo y realizan un análisis de género sobre los resultados obtenidos (sobre el total de estudios realizados). Porcentaje del personal de las estructuras forales de coordinación para la igualdad que ha recibido capacitación específica (respecto al total de personas que participan en dichas estructuras). Porcentaje de contratos y subvenciones con cláusulas para la igualdad incorporadas (sobre el total de contrataciones y subvenciones).
		Or 1.3. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos forales de toma de decisiones, órganos colegiados, mesas de valoración y contratación, jurados, etc.	
		Or 1.4. Comunicación interna y externa inclusiva y visibilizadora de mujeres y hombres, sin estereotipos de género y con un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.	
		Or 1.5. Incorporación sistemática de la variable sexo en los estudios y estadísticas forales y análisis desde la perspectiva de género de las desigualdades identificadas, y realización de diagnósticos específicos sectoriales sobre la situación de mujeres y hombres.	
		Or 1.6. Incorporación y seguimiento de cláusulas de igualdad en la contratación y las subvenciones forales, tanto en la valoración previa como, sobre todo, en las condiciones de ejecución.	

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 01 - DIPUTADO GENERAL
Sección: 0160 - Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres
Programa: 600 - Igualdad
Funcional: 327 - Fomento de la convivencia ciudadana

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Relevancia de género del programa: Alta

Colectivo afectado por el programa :

La población en su conjunto

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso a la participación a nivel social y político

Descripción detallada de la necesidad:

El Órgano para la Igualdad tiene carácter transversal. Su ámbito exclusivo de actuación es el impulso de las políticas forales en materia de igualdad. Le corresponde al Órgano: el impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas forales para la igualdad, establecimiento de medidas para el fomento de políticas para la igualdad, apoyo para el fortalecimiento de las redes y prácticas feministas, coordinación de la política foral contra la violencia machista, sensibilización de la ciudadanía e interlocución y coordinación con el resto de administraciones públicas.

Cuantificación: 2.013.184,98 (100,00 %
)

Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
-----------	-------------	------	--------------------

Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
<p>Or 1. Incorporar el enfoque de género en los procedimientos administrativos.</p>	<p>(12,24 %)</p>	<p>Or 1.1. Planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, planes, programas y actuaciones departamentales desde la perspectiva de género.</p> <p>Or 1.4. Comunicación interna y externa inclusiva y visibilizadora de mujeres y hombres, sin estereotipos de género y con un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</p> <p>Or 1.5. Incorporación sistemática de la variable sexo en los estudios y estadísticas forales y análisis desde la perspectiva de género de las desigualdades identificadas, y realización de diagnósticos específicos sectoriales sobre la situación de mujeres y hombres.</p> <p>Or 1.6. Incorporación y seguimiento de cláusulas de igualdad en la contratación y las subvenciones forales, tanto en la valoración previa como, sobre todo, en las condiciones de ejecución.</p> <p>Or 1.7. Incorporación de la perspectiva de género en la producción normativa foral y elaboración de informes de evaluación previa de impacto de género.</p>	<p>Porcentaje de análisis y estudios que incorporan la variable sexo y realizan un análisis de género sobre los resultados obtenidos (sobre el total de estudios realizados).</p> <p>Porcentaje del personal de las estructuras forales de coordinación para la igualdad que ha recibido capacitación específica (respecto al total de personas que participan en dichas estructuras).</p> <p>Porcentaje de contratos y subvenciones con cláusulas para la igualdad incorporadas (sobre el total de contrataciones y subvenciones).</p>
<p>Or 2. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.</p>	<p>(27,35 %)</p>	<p>Or 2.1. Refuerzo de las estructuras interdepartamentales para la igualdad de cara a la coordinación, reflexión, y toma de decisiones para la planificación e intervención foral para la igualdad.</p> <p>Or 2.3. Impulso y refuerzo de las políticas para la igualdad de los municipios de Gipuzkoa, apoyando la creación y el fortalecimiento de estructuras específicas de igualdad, así como de proyectos estratégicos y procesos de trabajo locales vinculados a la igualdad.</p> <p>Or 2.4. Participación en espacios de intercambio y trabajo común interinstitucionales, como Berdinsarea, red de municipios vascos para la igualdad y contra la violencia que enfrentan las mujeres.</p> <p>Or 2.5. Promoción y coordinación de la participación e interlocución con el movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad de Gipuzkoa.</p> <p>Or 2.6. Participación en los espacios de trabajo y coordinación para la igualdad a nivel autonómico, transfronterizo, estatal e internacional, compartiendo experiencias y metodologías.</p>	<p>Número de reuniones de la Comisión Política, de la Subcomisión Política, del Grupo Técnico Interdepartamental y de las unidades intradepartamentales.</p> <p>Nº de encuentros transterritoriales de carácter interinstitucional en los que ha participado el Órgano de Igualdad</p> <p>Nº de ayuntamientos de Gipuzkoa a los que se apoya en sus políticas para la igualdad.</p>



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
Or 3. Apoyar el empoderamiento de las mujeres.	(20,00 %)	<p>Or 3.1. Apoyo a la creación y fortalecimiento de Casas de mujeres y de espacios y escuelas de empoderamiento para mujeres, propiciando el trabajo en red de dichos proyectos.</p> <p>Or 3.3. Apoyo al desarrollo de iniciativas de las áreas municipales de Gipuzkoa que impulsen específicamente el empoderamiento y el asociacionismo de las chicas jóvenes y las jóvenes migrantes.</p> <p>Or 3.5. Programación de actuaciones que responda a las necesidades e intereses de las asociaciones de mujeres en el marco del trabajo de GUNEA.</p> <p>Or 3.6. Refuerzo del movimiento feminista y asociativo de mujeres de Gipuzkoa, realizando un mapeo periódico del mismo y apoyando sus proyectos a favor de la igualdad.</p> <p>Or 3.7. Apoyo específico al asociacionismo feminista y de mujeres en los municipios de menor tamaño, especialmente del ámbito rural.</p>	<p>Impacto de género (datos desagregados por sexo en relación con la participación) de los programas de autoempleo, emprendizaje y fomento del cooperativismo.</p> <p>Nº de asociaciones feministas y de mujeres de Gipuzkoa que participan en el órgano de interlocución social GUNEA</p> <p>Nº de Casas de Mujeres y escuelas de empoderamiento a las que se apoya</p>
Ba 6. Investigar sobre mejoras en corresponsabilidad, para aportar recomendaciones en el diseño de nuevas políticas y/o el rediseño de servicios.	(1,63 %)	Ba 6.1. Creación de una beca de estudios sobre políticas públicas de corresponsabilidad para ofrecer recomendaciones sobre su aplicación en el contexto socio-laboral del territorio y analizar, entre otros aspectos, las claves que hacen que persista el sesgo de género en los cuidados de menores y personas dependientes.	<p>Datos sobre la correlación entre empleo precario de las mujeres y responsabilidades familiares.</p> <p>Nº de acciones y mejoras realizadas en las políticas forales para el impulso de la corresponsabilidad a raíz de las investigaciones llevadas a cabo.</p>
Ba 7. Proyectar Gipuzkoa en el ámbito internacional como referente en corresponsabilidad, conectando con la gobernanza local.	(1,22 %)	<p>Ba 7.1. Creación de un sistema de vigilancia de buenas prácticas y participación en redes internacionales de referencia (congresos, foros, grupos de trabajo mixtos, etc.) sobre corresponsabilidad en el ámbito de las políticas públicas.</p> <p>Ba 7.2. Realización de un programa de difusión y socialización de las mejores prácticas corresponsables internacionales en el ámbito local, para implicar a ayuntamientos y comarcas y generar proyectos compartidos.</p>	<p>Nº de sesiones de trabajo realizados con ayuntamientos.</p> <p>Nº de contactos realizados con agentes y/o redes de referencia europeas.</p>



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
Ba 8. Dotar a la Diputación Foral de mayor referencialidad y capacidad tractora en materia de corresponsabilidad.	(3,67 %)	Ba 8.1. Diseño y puesta en marcha de un programa de formación sobre transversalidad de género, igualdad y corresponsabilidad dirigido a cargos políticos, con acompañamiento para desarrollar modelos de relación, comunicación y desempeño que representen, visibilicen e incluyan de forma equilibrada a hombres y mujeres.	% de personal foral, desagregado por sexo, del ámbito de gestión de personal que ha recibido formación en materia de conciliación y corresponsabilidad.
		Ba 8.8. Incorporación de cláusulas sociales en la contratación de empresas, con el correspondiente sistema de seguimiento, al objeto de priorizar empresas que actúan con responsabilidad en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad.	% de cargos políticos, desagregados por sexo, que han tomado parte en el programa de formación en igualdad.
Ba 3. Desarrollar acciones de formación y sensibilización sobre el impacto de los estereotipos en el desarrollo personal y profesional de la juventud. "Gipuzkoa, eredu".	(1,63 %)	Ba 3.3. Apoyo a los programas "BiziLABE" e "INSPIRA" de fomento de vocaciones tecnológicas entre la juventud, para promocionar las vocaciones científicas, tecnológicas e industriales de las jóvenes entre 10 y 19 años a través de la red de centros de investigación.	Datos de alumnado, desagregado por sexo, en las diferentes ramas de formación profesional. Datos de alumnado, desagregado por sexo, en los diferentes grados universitarios. Datos de participación, desagregados por sexo, en las modalidades masculinizadas y feminizadas de deporte escolar.
Ba 4. Desarrollar acciones de formación y sensibilización sobre los hábitos familiares, para modificar las pautas que perpetúan los modelos no corresponsables.	(2,04 %)	Ba 4.1. Diseño y puesta en marcha del programa Escuelas familiares para sensibilizar y extender las prácticas corresponsables en el ámbito familiar, tales como agendas compartidas, reparto de funciones de cuidado, uso del tiempo, etc. para aplicar al entorno escolar, horarios no lectivos, deporte, organización del hogar, etc.	Tiempo medio, desagregado por sexo, dedicado al cuidado de personas. % de actividades deportivas dirigidas a la práctica en familia en los municipios.
Ba 5. Ofrecer herramientas y servicios locales que permitan un uso equilibrado del tiempo y de las infraestructuras.	(1,22 %)	Ba 5.1. Diseño y puesta en marcha del programa piloto "HERRItmo" para el mejor uso del tiempo en el ámbito local en un municipio de tamaño medio, para analizar y desarrollar una nueva cultura en relación a los horarios y la utilización del tiempo en los municipios (servicios públicos, comercio, transporte, ocio, etc.).	Nº de equipamientos y servicios polivalentes para la conciliación creados en municipios pequeños. % de municipios guipuzcoanos que han trabajado en torno a los horarios para la mejora de la conciliación.



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
<p>Ba 1. Crear y dinamizar una plataforma digital para generar una comunidad de empresas corresponsables que cuente tanto con acciones on line como con presenciales.</p>	<p>(4,08 %)</p>	<p>Ba 1.4. Dinamización de la red comarcal de buenas prácticas diseñando un programa de formación, información y buenas prácticas locales a través de las agencias comarcales de desarrollo, orientado a sensibilizar y apoyar a las empresas, principalmente PYMES sobre acciones y políticas de gestión corresponsable.</p>	<p>% de empresas gipuzkoanas adscritas a la plataforma</p> <p>Nº de medidas nuevas para la conciliación implantadas en las empresas participantes a raíz de formar parte activa en la plataforma.</p> <p>Nº de empresas que han incorporado medidas para la conciliación corresponsable, en el marco de sus procesos de gestión avanzada.</p>
		<p>Ba 1.8. Socialización de las experiencias de aprendizaje local "Gipuzkoalab: del laboratorio a la sociedad", difundiendo los programas piloto, realizados por las empresas participantes en la iniciativa, mediante sesiones de trabajo específicas, guías y materiales, difusión en foros sobre gestión empresarial, igualdad, calidad, etc.</p>	
<p>Ba 9. Generar proyectos compartidos y experiencias de buenas prácticas en el ámbito local y asegurar la transferencia de las políticas del territorio.</p>	<p>(2,86 %)</p>	<p>Ba 9.1. Elaboración de un mapa de necesidades y oportunidades para el desarrollo de acciones compartidas en materia de conciliación corresponsable entre los agentes socio-económicos, sociales e institucionales en un municipio de Gipuzkoa.</p>	<p>Nº de agentes implicados a nivel local por ámbitos (administración pública, empresas, agentes sociales)</p>
		<p>Ba 9.2. Diseño e implementación de un plan de trabajo que recoja las acciones acordadas por los agentes locales, priorizadas en función de las necesidades detectadas y con la participación de una empresa o asociación local de empresas, una representación institucional del municipio y agentes sociales.</p>	
		<p>Ba 9.3. Diseño e implementación del plan de difusión y socialización del proceso realizado y de sus resultados.</p>	
<p>In 13. Mejorar y reforzar la coordinación interna a nivel foral para garantizar una atención eficaz y empoderante a las mujeres víctimas de violencia machista.</p>	<p>(2,04 %)</p>	<p>In 13.1. Puesta en marcha y refuerzo funcional de la comisión político-técnica para la coordinación de la política foral de lucha contra la violencia sexista.</p>	<p>Incremento de casos del servicio de protección a la infancia y la adolescencia en que se haya intervenido de manera conjunta con la Sección Protección a la mujer víctima de violencia machista e inserción social</p> <p>Número de casos en los que se haya efectuado la atención de manera coordinada entre la Sección Protección a la mujer víctima de violencia machista e inserción social y el Servicio de Protección a la infancia y a la adolescencia</p>
		<p>In 13.2. Dotación a la comisión político-técnica de una asistencia técnica especializada en igualdad y violencia sexista para que le asesore y realice el seguimiento y sistematización del trabajo que se vaya realizando.</p>	



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
<p>In 14. Mejorar los mecanismos estables de planificación, seguimiento y evaluación continua de los servicios forales de atención para asegurar que la intervención se efectúa desde la perspectiva de igualdad y resulta empoderante para las mujeres.</p>	<p>(1,02 %)</p>	<p>In 14.3. Desarrollo de un proyecto piloto con las asociaciones que trabajan específicamente con mujeres que enfrentan violencia machista, de cara a mejorar su empoderamiento personal y colectivo en el ámbito de la reparación y restauración de su autonomía personal.</p>	<p>Realización (si/no) de los informes de seguimiento anuales de todos los servicios Forales de atención a mujeres víctimas de violencia machista</p> <p>Número de mejoras introducidas en los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia machista fruto de los mecanismos de evaluación de dichos servicios</p> <p>Porcentaje de hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia sexista que cuentan con una valoración específica en el plan de intervención</p>
<p>In 15. Reforzar la coordinación interinstitucional con los ayuntamientos del Territorio Histórico de Gipuzkoa.</p>	<p>(2,04 %)</p>	<p>In 15.1. Creación de un espacio de trabajo conjunto entre personal de las áreas de igualdad y de servicios sociales de los municipios, de conocimiento y refuerzo mutuo, de cara a actualizar información sobre servicio, consensuar un modelo de trabajo de atención a situaciones de violencia sexista que contribuya a empoderar a las mujeres y las capacite para tomar las riendas de su vida de modo autónomo.</p> <p>In 15.2. Creación de un modelo de protocolo armonizado y estandarizado para la coordinación interinstitucional a nivel Territorial que garantice la mejora de la atención a víctimas de la violencia sexista.</p> <p>In 15.3. Coordinación y refuerzo del trabajo que se realiza desde Berdinsarea, Red de municipios vascos a favor de la igualdad y contra la violencia sexista en materia de violencia, con repercusión en la administración local de Gipuzkoa.</p>	<p>Porcentaje de personal técnico de igualdad y de servicios sociales de los municipios del Territorio que ha participado en dichas reuniones</p> <p>Número de reuniones realizadas entre el personal técnico de igualdad y servicios sociales de la DFG y los ayuntamientos del Territorio</p> <p>Número de municipios y porcentaje de la población territorial que representan que participan en el espacio de coordinación del Protocolo territorial para la atención a víctimas de la violencia sexista</p>
<p>In 16. Reforzar la coordinación interinstitucional a nivel territorial y de la CAE.</p>	<p>(1,02 %)</p>	<p>In 16.2. Participación activa en la Comisión Interinstitucional de igualdad de mujeres y hombres (a nivel político y técnico), coordinada por Emakunde, así como en otros espacios de coordinación interinstitucional promovidos por dicho Instituto.</p> <p>In 16.3. Impulso para la creación de una comisión de seguimiento territorial, a nivel político y técnico, del "II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual".</p> <p>In 16.5. Colaboración con Berdinsarea-Red de municipios vascos a favor de la igualdad y contra la violencia sexista, impulsada por Emakunde y Eudel, en materia de lucha contra la violencia machista.</p>	<p>Número de reuniones técnicas y políticas en materia de violencia machista en las que se ha participado a nivel de CAE</p> <p>Número de reuniones de la comisión de seguimiento territorial del II Acuerdo Interinstitucional, una vez se haya creado.</p>



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
<p>In 17. Colaborar con otras instituciones y entidades vascas y de ámbito estatal y/o internacional que sean referentes en el ámbito de la lucha contra la violencia machista hacia las mujeres.</p>	<p>(0,41 %)</p>	<p>In 17.1. Identificación de buenas prácticas, tanto a nivel de Gipuzkoa como dentro y fuera de la CAE en materia de atención a mujeres que sufren violencia machista.</p>	<p>Número de entidades con la que se haya establecido relaciones</p>
		<p>In 17.2. Conocimiento en profundidad de alguna buena práctica que pueda ser un referente a desarrollar en Gipuzkoa.</p>	
		<p>In 17.3. En su caso, diseño, puesta en marcha y sistematización de una experiencia piloto en el marco de la atención foral a mujeres que enfrentan violencia machista.</p>	
<p>In 1. Mejorar la capacitación específica en materia de igualdad y violencia machista tanto del personal Foral, como municipal, vinculado a las áreas de atención a mujeres víctimas de violencia machista.</p>	<p>(0,82 %)</p>	<p>In 1.5. Realización de un plan territorial de formación anual con cursos específicos en igualdad y prevención de violencia sexista dirigidos específicamente al personal de las áreas municipales encargadas de la atención a mujeres víctimas de violencia sexista.</p>	<p>Porcentaje de personas de las entidades contratadas que atienden directamente los servicios forales de atención a víctimas de violencia machista que cuentan con formación específica en materia de igualdad en cumplimiento de las cláusulas sociales de dichos contratos</p> <p>Porcentaje del personal municipal que trabajan en los diferentes servicios de atención a víctimas de violencia machista municipales que han recibido formación específica en materia de igualdad y violencia machista igual o superior a 15 horas impartidas por la DFG</p> <p>Porcentaje del personal foral que trabaja en los diferentes servicios de atención a víctimas de violencia machista hacia las mujeres que han recibido formación específica en materia de igualdad y violencia machista igual o superior a 50 horas impartida por la DFG.</p>



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
<p>In 3. Garantizar que se cuenta en el territorio con mecanismos que permitan analizar la evolución de las situaciones de violencia machista así como las respuestas que se le dan desde el movimiento asociativo y el ámbito institucional.</p>	(1,63 %)	<p>In 3.1. Puesta en marcha de un Think Tank con agentes estratégicos (asociaciones, universidad, responsables institucionales, personas expertas) en materia de violencia contra las mujeres que posibilite la reflexión conjunta, la identificación de posibles líneas de investigación y la profundización en el conocimiento de las causas, las manifestaciones y la atención a mujeres víctimas de violencia machista; con la visión a futuro de constituirse en una especie de clúster sobre esta materia.</p> <p>In 3.3. Diseño y puesta en marcha de iniciativas de reconocimiento, reparación y restitución de los derechos de las víctimas de violencia machista.</p> <p>In 3.5. Identificación de buenas prácticas relacionadas con instrumentos de valoración de la violencia sexista, en el marco de la coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia machista en la CAE y en especial con Emakunde.</p>	<p>Número de documentos e informes que se hayan realizado que puedan ser considerados mecanismos para el análisis de la evolución de las situaciones de violencia y sus respuestas</p>
<p>In 4. Avanzar en el conocimiento del fenómeno de la violencia machista hacia las mujeres en los diferentes ámbitos en que se produce y las diferentes formas en las que se manifiesta.</p>	(4,08 %)	<p>In 4.6. Análisis y conocimiento de experiencias exitosas dentro y fuera de la CAE, de cara a mejorar tanto la prevención como la atención en materia de violencia machista.</p> <p>In 4.7. Investigación sobre estrategias de prevención de la violencia dirigidas a los hombres.</p>	<p>Número de estudios y análisis realizados para avanzar en el conocimiento del fenómeno de la violencia sexista</p>
<p>In 11. Garantizar que la política foral de promoción y atención a la infancia y juventud fomente valores igualitarios y contribuya a la prevención de la violencia sexista.</p>	(2,04 %)	<p>In 11.5. Trabajar la colaboración entre los servicios de igualdad y juventud municipales que permita vehiculizar iniciativas como Beldur Barik.</p> <p>In 11.6. Fortalecimiento del programa Berdinbidean de manera que los municipios pequeños cuenten con más recursos para trabajar valores igualitarios y la prevención de la violencia sexista entre la población más joven del ámbito rural.</p>	<p>Porcentaje de entidades contratadas para la gestión de colonias de verano bajo cláusulas que exijan solvencia técnica en igualdad y prevención de la violencia machista</p> <p>Número de municipios que participan en Berdinbidean que han realizado alguna actividad o programa dirigido a la infancia o la juventud para la prevención de la violencia sexista</p> <p>Número de municipios del Territorio que han realizado alguna actividad o programa dirigido a la infancia o juventud para la prevención de la violencia sexista vinculada al Beldur Barik</p>
<p>In 5. Aumentar el rechazo social hacia la violencia sexista y a las desigualdades de género que la generan, ejerciendo desde la Diputación Foral una labor tractora y ejemplarizante.</p>	(2,04 %)	<p>In 5.1. Realización de acciones de sensibilización social que generen reflexión, debate y toma de conciencia en relación con las desigualdades de género y la violencia sexista.</p>	<p>Número de actos públicos organizados por la DFG para rechazar la violencia contra las mujeres</p> <p>Número de interacciones en redes sociales y web de la DFG en temas o campañas vinculadas con la violencia sexista</p>



Categoría	% Categoría	Cómo	Indicador asociado
<p>In 7. Ampliar y reforzar los cauces de interlocución con agentes sociales clave para la prevención y sensibilización en relación con la violencia machista hacia las mujeres.</p>	<p>(4,08 %)</p>	<p>In 7.1. Uso de los cauces de interlocución vigentes, reforzándolos y creando, en su caso, otros nuevos, para mantener informadas a las asociaciones de mujeres de los recursos forales para la atención a mujeres víctimas de violencia sexista, en la medida en pueden ser agentes fundamentales para la prevención, la detección, el apoyo y la derivación.</p>	<p>Porcentaje de proyectos subvencionados al tejido asociativo feminista y de mujeres que tienen por objeto la sensibilización y prevención de la violencia machista</p> <p>Valoración (1-10) de la calidad de la interlocución con la DFG por parte de las asociaciones de mujeres y grupos feministas, en materia de violencia sexista.</p> <p>Número de acciones puestas en marcha que tengan por objeto reforzar a las Casas de las Mujeres en calidad de agentes sociales clave en la prevención y sensibilización en materia de violencia sexista</p>
		<p>In 7.2. Refuerzo de las casas de las mujeres como referencia del ámbito local para la detección, la prevención y la canalización de las mujeres víctimas de violencia.</p>	
		<p>In 7.3. Establecimiento de una línea específica en el marco de las subvenciones para las asociaciones feministas y de mujeres del Territorio para apoyar proyectos innovadores en el ámbito de la sensibilización y prevención de la violencia machista hacia las mujeres.</p>	
<p>In 8. Promover el abordaje adecuado de la violencia machista que sufren las mujeres y los colectivos LGTBI en el ámbito laboral, a nivel de la propia administración foral, como de las empresas guipuzcoanas, así como las empleadas de la DGF víctimas de violencia de género.</p>	<p>(0,82 %)</p>	<p>In 8.2. Creación de un modelo de protocolo territorial para la prevención del acoso sexista y sexual en la administración local.</p>	<p>Porcentaje de empresas del territorio que se hayan acogido a alguna medida de incentivación de la DFG para el fomento de los protocolos de acoso sexista y sexual en los centros de trabajo.</p> <p>Porcentaje de ayuntamientos que cuenten con protocolos de acoso sexista y sexual</p> <p>Número de casos de empleadas de la DFG víctimas de violencia de género o de acoso sexista y sexual que hayan utilizado los procedimientos internos existentes para abordar estas situaciones</p>