

Departamento de Gobernanza
Programa: Función Pública

Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural
Programa: LK-Compromiso con el Territorio

Departamento de Políticas Sociales
Programa: Atención a personas mayores

Departamento de Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes
Programa: Fomento del deporte

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	Es objeto del presente informe el dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Función Pública tendrá en la igualdad de mujeres y hombres. Se envía desde el grupo técnico creado al efecto en el Servicio de Función Pública del departamento de Gobernanza para su correspondiente revisión y análisis.
Fundamento	Se elabora siguiendo el artículo 28 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y las Directrices para la elaboración de informes de evaluación de impacto de género en las disposiciones de carácter general de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
Pertinencia	El programa presupuestario de Función Pública es pertinente al género porque: <u>-Incide en la vida de mujeres y hombres.</u> En cuanto que afecta y se refiere al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa conformado por más de 1900 personas; mujeres y hombres, con una proporción ligeramente superior de mujeres. <u>-Influye en el acceso a los recursos por parte de mujeres y hombres.</u> En cuanto que el trabajo remunerado de las y los empleados de la DFG permite el acceso a los recursos (tecnológicos, materiales, de movilidad...) en algunos casos de un modo desigual entre hombres y mujeres, por la menor remuneración de estas últimas. <u>-Incide en la ruptura del rol de género siempre que se promueva el desarrollo profesional y la promoción de las empleadas y empleados de forma equilibrada o paritaria.</u> En definitiva, depende de cómo se promueva esta promoción podría acentuar o perpetuar los roles de género. <u>-Puede modificar la visión estereotipada sobre la función social de mujeres y hombres. La regulación y criterios que se apliquen en materia de conciliación es clave en la modificación de este estereotipo</u> sobre la función de cuidado y de necesidad de conciliación asignada a las mujeres.
Mandato normativo	NORMAS DE IGUALDAD • Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW). • Convenio de Estambul. • Consejo de Europa. Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para la prevención y lucha contra el sexismo • Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Pacto de estado -español- contra la violencia de género
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
- **Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.**

NORMAS GENERALES Y SECTORIALES CON MANDATO DE IGUALDAD

El programa presupuestario de Función Pública tiene la obligación de:

MANDATOS GENERALES:

- **Integrar la perspectiva de género en su elaboración.** Artículo 19 Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres,

- **Incorporar variable sexo a todos los soportes de generación de información.** En ejecución del mandato legal ha de aparecer siempre en la recogida de datos el indicador relativo al sexo para así poder desagregar y tratar los datos, art. 16-a) la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Art. 24-1 Norma Foral 2/2015 de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y art. 56-2 Decreto Foral 23/2010.

- **Utilizar un lenguaje no sexista** y, por tanto, revisar el lenguaje del programa para que éste sea no sexista. Artículo 18-4) de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- Revisar el cumplimiento de la **representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos forales.** Artículo 21 Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

- **Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios y vigilar el cumplimiento de dicha inclusión.** Mandato recogido en el Artículo 25 de Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, en relación a la contratación pública.

- **Favorecer el acceso a la formación, al empleo y la presencia de mujeres en actividades en las que estén infrarrepresentadas.** Artículo 38 c) de ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

	MANDATOS ESPECIFICOS: El Capítulo VIII (artículos 29 al 35) de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, recoge los mandatos específicos en materia de “Gestión de Personal” entre otros: - Garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la definición de los puestos de trabajo, en el acceso, en la clasificación profesional, en la promoción, en la formación, en la salud laboral, en la retribución y los derechos laborales asegurando unas condiciones laborales dignas y no discriminatorias. (Artículo 29) - Revisar la política de personal desde la perspectiva de género. (Artículo 29) - Adopción de las medidas necesarias para garantizar el principio de igualdad en la gestión del personal. (Artículo 29) - Promoción de la mejora y el uso de los derechos laborales desde una perspectiva igualitaria. (Artículo 29) - Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical. (Artículo 30) - Promoción en los procesos de promoción el establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional, tanto en relación con la segregación vertical como horizontal. (Artículo 31) - Aplicación rigurosa de lo dispuesto en la normativa de Función Pública. Tanto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como en la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca
Desigualdades	Las principales desigualdades subyacentes en el ámbito de intervención son: - Mayor carga y responsabilidad en las tareas de cuidado por parte de las mujeres empleadas en la Diputación Foral de Gipuzkoa. Todos los permisos y licencias relativas a conciliación son solicitadas y concedidas por una mayoría abrumadora a las mujeres empleadas. - Segregación vertical. Con brechas de 30pp y 20pp, respectivamente en las jefaturas de Servicio y Secretarías Técnicas, y en las Jefaturas de Sección. - Segregación horizontal entre departamentos y categorías, con una alta masculinización en el grupo C2. Con departamentos masculinizados como Gobernanza (bomberos) e Infraestructuras viarias (camioneros...) y con

	departamentos feminizados como Políticas Sociales o Hacienda y Finanzas. El 77% del personal del grupo C2 son hombres. -Mayor temporalidad en el empleo de las mujeres. El 61% del personal funcionario interino son mujeres. (Este dato no es un indicador de la desigualdad entre mujeres y hombres). Aunque sería necesario profundizar más en algunos datos, sí se puede afirmar que la influencia del rol de género y, con ello de la función de cuidadoras de las mujeres, como factor clave para explicar la mayoría abrumadora de mujeres solicitantes de permisos y licencias en materia de conciliación, junto con la una concepción androcéntrica o sin perspectiva de género de la intervención foral sobre este tipo de licencias y permisos.
Medidas igualdad	En el programa presupuestario de Función Pública se ha incorporado la siguiente medida para la igualdad: Dentro de la línea de actuación 2: “Estabilización y arraigo del empleo público y la situación de las personas trabajadoras, promoviendo nuevas ofertas de empleo público que incidan en la segregación horizontal” del objetivo primero: “Impulsar la transformación de la organización interna en cuanto a sus estructuras perfiles y personas”, y con el fin de que incida en la segregación horizontal, se ha incluido la nueva acción 2.3: • Realizar una campaña de publicidad con el objetivo de empoderar a las mujeres para la próxima oferta de empleo público de personal bombero de la Diputación Foral de Gipuzkoa y revisar los requisitos de las pruebas físicas con perspectiva de género. Asimismo, dentro del objetivo séptimo “Reforzar la formación del personal de la Diputación foral de Gipuzkoa” en la línea de actuación 3 “Alinear el perfil competencial del personal de la DFG con la aplicación práctica del principio de igualdad de mujeres y Hombres”, se incluye también la siguiente acción que se ha venido desarrollando a lo largo de 2019-20-21: • Articulación de un proceso de formación-acción dirigido al Órgano para la igualdad y a las unidades departamentales para la Igualdad que posibilite que se sitúen como referentes especializados en asesoramiento. Hay que destacar también que dentro de las acciones recogidas en el III Plan Foral de Igualdad se vienen desarrollando las siguientes acciones: • V.16.2.2. Elaboración del Protocolo foral para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. • Bg.4.1.2 Formación al conjunto del personal de la DFG en materia de igualdad de mujeres y hombres (formación básica).

	• Bg.3.2.1 Consolidación de las unidades administrativas para la igualdad ya creadas en Departamentos de la DFG. Por último, indicar que, además de revisar el lenguaje y enfoque de género, se ha reformulado la Misión del Programa Presupuestario de Función Pública para incorporar en ella el objetivo de igualdad, quedando redactado de la siguiente forma: “Promover el desarrollo profesional y personal de las empleadas y empleados, para alcanzar una mejor asunción de responsabilidades y un más eficaz desempeño de las funciones asignadas a sus puestos de trabajo, lo que redundará en la mejora de la organización y en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía, todo ello teniendo especial consideración en el empoderamiento de las mujeres empleadas y su mayor promoción”.
Valoración impacto	Dado que el programa presupuestario de Función Pública contiene las medidas enumerada en el punto anterior, se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea positivo.

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	Es objeto del presente informe el dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario 100 “COMPROMISO CON EL TERRITORIO” tendrá en la igualdad de mujeres y hombres. Se envía desde el Servicio de Promoción Económica para su correspondiente revisión y análisis.
Fundamento	Se elabora siguiendo el artículo 28 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.
Pertinencia	El programa presupuestario 100 “COMPROMISO CON EL TERRITORIO” es pertinente al género por: ➤ Incidir en la vida de mujeres y hombres, fundamentalmente en los ámbitos profesionales/laborales así como en su posicionamiento en el ámbito de la actividad económica ➤ Influir en el acceso a los recursos por parte de mujeres y hombres, fundamentalmente al empleo (a la calidad del mismo), a la financiación para emprender, a la adquisición de competencias personales y profesionales. ➤ Tener capacidad para romper el rol de género y los estereotipos de género a él vinculados, fundamentalmente por fomentar el empleo de las mujeres, su acceso a cargos de representación y decisión, así como su acceso a sectores en los que están tradicionalmente infrarrepresentadas, especialmente aquellos de mayor valor añadido/innovación.
Mandato normativo	El programa presupuestario 100 “COMPROMISO CON EL TERRITORIO” tiene la obligación de: • Ante las nuevas transiciones (verde, digital y envejecimiento) acciones positivas que posicionen a las mujeres como oportunidades de protagonismo en todas sus dimensiones: capacitar, acompañar, facilitar, visibilizar,...) o las de oportunidad: industrias creativas (Apartado 4 de la estrategia Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 COM(2020) 152 final Bruselas, 5.3.2020) • Impulsar medidas para superar la discriminación de la mujer en los ámbitos de la competitividad empresarial (artículo 36-43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres). • Favorecer el empleo de calidad (y en concreto luchar contra la precariedad laboral y la brecha salarial) (artículo 36 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres). • Promover el desarrollo de competencias (aprendizaje a lo largo de toda la vida) personales, profesionales y sociales que contribuyan a la incorporación de mujeres en ámbitos donde estén infrarrepresentadas (artículo 42 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) • Fomentar el desarrollo de planes de igualdad en las empresas (artículo 40 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- Asegurar la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad y representación en las empresas (artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)
- Incorporar variable sexo a todos los soportes de generación de información (artículo 24 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)
- Composición equilibrada por sexo de los órganos colegiados (artículo 24 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)
- Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (artículo 25 y 26 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y artículo 33 y 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)
- Utilizar un lenguaje no sexista (artículo 22 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y artículo 18 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Marco normativo básico

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) de Naciones Unidas, firmado por España en 1980 y ratificado en 1984
- Tratado de la Unión Europea (TUE): [artículo 2 y artículo 3, apartado 3).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 21 y el artículo 8 del TFUE.).
- Convenio Consejo de Europa Convenio de Estambul: prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2014.
- Consejo de Europa: Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para la prevención y lucha contra el sexismo (27 de marzo de 2019),
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), en el que el Objetivo 5, de Desarrollo Sostenible se centra en los objetivos de igualdad "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

ÁMBITO ESTATAL

- Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995.
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Pacto de estado -español- contra la violencia de género, ratificado en 2017 por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, para establecer medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO DE LA CAPV

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres
- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO EN MATERIA DE COMPROMISO CON EL TERRITORIO

ÁMBITO ESTATAL

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo
- Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPV

- Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral.
- Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Y, siendo las principales referencias como ámbitos programáticos:

	PLAN ESTRATÉGICO 2020 – 2023 de la Diputación Foral de Gipuzkoa III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa Working conditions in a global perspective. EUROFOUND y OIT Gender equality at work. EUROFOUND PIE 2024 Plan Interinstitucional de Emprendimiento (transformando nuestra economía) Estrategia Europea de empleo y orientaciones anuales Estrategia Vasca de Empleo 2030 Estrategia Elkar Ekin Lanean
Desigualdades	Las principales desigualdades subyacentes en el ámbito de intervención tienen tres referencias esenciales, el informe GEM (actividad emprendedora), el informe de competitividad de la CAPV, y los propios estudios y diagnósticos del Departamento (aprendizaje a lo largo de toda la vida; y, calidad del empleo en Gipuzkoa) que caracterizan ese diagnóstico identificando una serie de desigualdades vinculadas al sexo y el nivel de cualificación de las personas que redundan en menores niveles de emprendizaje y dificultades para su desarrollo así como problemas de acceso, adquisición y desarrollo de capacidades profesionales lo que redunda en unos niveles de actividad y desempleo diferenciados así como de niveles de calidad en el empleo y acceso a niveles de representación y decisión en las empresas. Ello se refleja, entre otras, con las siguientes brechas de género (cuando los valores son negativos indica que la diferencia es a favor de los hombres): Población emprendedora en fase inicial (TEA): -15,4 pp. EEA (intra-emprendimiento): -41,36 pp Acceso a financiación externa para proyectos de emprendizaje: -18,98 pp Participación en acciones de aprendizaje a lo largo de la vida: -2,20 pp ALTV: Motivos para no aprender: Responsabilidad familiares: 28,40 pp Puestos directivos: -31,14 pp Brecha salarial: -21,56 pp Tasa de actividad: -9,50 pp Tasa de desempleo: -1,10 pp Contrato indefinido jornada completa: -24,89 pp Contrato parcial jornada parcial: -29,4 pp, que en el caso de la masculinización de sectores de actividad es de empleadas en la industria manufacturera: -57,02 pp; y, de feminización, actividades sanitarias y de servicios sociales: 54,70 pp.

En el programa presupuestario 100 “COMPROMISO CON EL TERRITORIO” se han incorporado las siguientes medidas para la igualdad:

1. En la misión del programa se ha incluido el principio de igualdad de mujeres y hombres en los siguientes términos: “Promover un modelo compartido de desarrollo socio-económico que contribuya a la cohesión social y territorial integrando personas, empresas y territorio en la triple sostenibilidad (ODS). Económica: competitividad y calidad de empleo. Social: igualdad e inclusividad: género, edad, lingüística, origen y capacidades). Y, ambiental (economía circular, sostenibilidad energética y cambio climático)”.
 2. Refuerzo de la aplicación del principio de igualdad en los criterios de elegibilidad en subvenciones (concurrencia competitiva).
 3. Incorporación de la variable sexo en todos los soportes de generación de información.
 4. Uso de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones.
 5. Identificar el impacto de las oportunidades y amenazas que pueden darse por la incorporación a las tres grandes transiciones para promover la triple sostenibilidad
 6. Fortalecer el ecosistema emprendedor en los siguientes aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres:
 - Mejora e incorporación de medidas de acompañamiento con una capacitación en la perspectiva de género
 - Desarrollo de herramientas específicas (y visibilizarlas)
 - Análisis de un posible acercamiento a las entidades financieras para acercarles la necesidad de medidas de acción positiva
 - Mejora del acompañamiento proporcionado a las mujeres para que aborden con viabilidad (financiación- y tipo de actividad –diversificación-) proyectos más ambiciosos
 7. Promoción y financiación de actividades (estrategias, experiencias piloto, buenas prácticas,..) que promuevan el empleo de calidad de las mujeres.
 8. Promoción y financiación de medidas para superar la brecha salarial de género.
 9. Diseño de medidas, desde nuestras competencias, que puedan incidir en superar los obstáculos de participación de las mujeres en el ALTV
 10. Promoción (a través de la adquisición y desarrollo) de las competencias que incidan en incrementar la empleabilidad de las mujeres
 11. Apoyo a las iniciativas S
- TEAM orientadas a las mujeres
12. Identificación por sexo de las personas responsables de los proyectos empresariales orientados a promover su competitividad (por ámbito de actuación)
 13. Promoción y financiación para la realización de planes de igualdad en las empresas

	14. Promoción, a través de estrategias, experiencias piloto, buenas prácticas,— de una mayor representación de las mujeres en puestos de responsabilidad y representación en las empresas 15. Análisis- del potencial impacto diferencial en mujeres y hombres de la pandemia COVID19
Valoración impacto	Dado que el programa presupuestario 100 “COMPROMISO CON EL TERRITORIO” contiene las medidas enumeradas en el apartado anterior, se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea positivo.

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO

Misión del Programa de Atención a personas mayores, en los presupuestos del año 2022:

“Potenciar la calidad de vida del colectivo de personas mayores en situación de dependencia, impulsando su integración y participación social, y proporcionando, dentro del ámbito de nuestra competencia, los apoyos necesarios para el mantenimiento en el domicilio habitual, así como facilitando el servicio de atención integral, teniendo en cuenta las distintas necesidades de las mujeres y los hombres en situación de dependencia e impulsando medidas que rompan con los roles de género”.

Objeto.

Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario Atención a personas mayores tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.

El Departamento de Políticas Sociales, como promotor del programa presupuestario de Atención a personas mayores en los presupuestos del año 2022 elabora el presente informe de evaluación previa del impacto de género y lo remite al Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres para su verificación y emisión de observaciones.

Fundamento.

Se elabora el presente informe siguiendo lo establecido en el artículo 28 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres., donde se recoge la atribución al Departamento de la obligación de revisar, evaluar y analizar con carácter previo a su aprobación anual, el impacto potencial desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios, y una vez finalizado el ejercicio presupuestario, el impacto real de la ejecución de los mismos en la igualdad de mujeres y hombres.

Pertinencia.

El programa presupuestario de Atención a personas mayores es pertinente al género porque:

Incide en la vida de mujeres y hombres porque entre sus objetivos principales se encuentra la de dotar de presupuesto económico a diversos programas que respondan

a las necesidades que mujeres y hombres demandan en un momento concreto de su vida.

El grupo destinatario final del programa son todas las personas mayores en situación de dependencia habitantes del Territorio Histórico de Gipuzkoa, y ello influye en el acceso a los recursos por parte de mujeres y hombres.

Asimismo, este programa tiene capacidad de incidir en el avance de la desaparición de las desigualdades entre mujeres y hombres y puede contribuir a la ruptura del mandato o rol de género y de los estereotipos a él vinculados si las mujeres y los hombres parten de una situación de igualdad.

Mandato normativo.

-El programa presupuestario de Atención a personas mayores tiene la obligación de transversalizar el principio de igualdad de oportunidades (Art. 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) puesto que los poderes públicos vascos deben transversalizar la perspectiva de género en todas sus políticas y actuaciones, y en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación (Art. 3.4 Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres). Asimismo, la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres establece en su artículo 3.1 los que principios que deben regir y orientar la actuación de la Diputación Foral son los recogidos en el artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esto es: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de las desigualdades existente entre mujeres y hombres de la tercera edad. Así conforme al artículo 45 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, las administraciones públicas vascas velarán por el bienestar y la protección social de las mujeres de la tercera edad y fomentarán su participación en la vida política, económica, social y cultural.

-La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia apela en su exposición de motivos al reto ineludible para los poderes públicos de una respuesta firme, sostenida y adaptada al actual modelo de nuestra sociedad. No hay que olvidar que hasta ahora las mujeres han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal». Los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de casi tres millones de mujeres, en la última década, al mercado de trabajo introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una revisión del

sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidados a aquellas personas que los necesitan.

Entre los principios que inspiran esta ley se encuentra en su artículo 3 letra p, la inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.

-La Ley 12/2008, de 5 de noviembre, de Servicios Sociales establece, en su artículo 7, que el Sistema Vasco de Servicios Sociales garantizará el acceso a las prestaciones y servicios con arreglo a criterios de equidad, sin discriminación alguna asociada a condiciones personales o sociales, y sin perjuicio de la aplicación de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades y de trato, e integrando en sus actuaciones la perspectiva de igualdad de sexos.

-El Decreto 126/2019, de 30 de julio, de centros residenciales para personas mayores en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco establece en su artículo 26.6 la incorporación transversal del enfoque de género mediante el establecimiento de protocolos específicos para detectar, prevenir y erradicar las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

Así mismo, en su artículo 42 letra f) establece que el personal de los centros residenciales deberá contar con formación para el empleo relacionada con las funciones específicas del puesto de trabajo, así como en Igualdad y materia de género.

-Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral, en su artículo 34 establece que la información económica, financiera, presupuestaria y estadística recogerá en la medida de lo posible los datos desagregados por sexo.

En relación a los planes destacamos los siguientes:

- 1.-Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.
- 2.- VII plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE 2018-2021.
- 3.- III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres En Gipuzkoa2020 – 2023.
- 4.- Plan Estratégico de Gestión 2020-2030 de la Diputación Foral de Gipuzkoa establece como objetivo estratégico la mejora de las políticas forales con el objetivo de promover la igualdad, reforzando la gobernanza colaborativa, tanto en la propia DFG, como en relación con los ayuntamientos y grupos feministas y asociaciones de mujeres a favor de la igualdad en Gipuzkoa.

Desigualdades.

En primer lugar, hay que manifestar que el acceso a los recursos que la Diputación Foral de Guipúzcoa ofrece a las personas mayores se realiza a través de la solicitud que la

persona hace en los servicios sociales de base de los ayuntamientos, ya sea, para la valoración del grado de discapacidad, el de dependencia, el baremo de aptitud para el acceso a centros (RAI) etc. En relación con esto, de los datos recabados a la hora de acceder a los diversos grados de valoración de la dependencia, comprobamos que en la mayoría de indicadores el acceso a estas valoraciones por parte de las mujeres se realiza mucho más tarde que los hombres. Así la brecha existente en el grupo de personas que tienen menos de 64 años tiene signo positivo, esto es, que hay más hombres que mujeres que en esta franja de edad solicitan una valoración (2,32 puntos porcentuales), que acceden a un Grado 1- Dependencia moderada en BVD (23,72 puntos porcentuales), a un Grado 2-Dependencia severa en BVD (16,85 puntos porcentuales), a un Grado 3- Gran Dependencia (10,42 puntos porcentuales) y como media establecida de Dependencia de los Grados 1 a 3 en BVD (19,18 puntos porcentuales). En conclusión, que los hombres acceden a las valoraciones a una edad hasta 12 años inferior a las mujeres en todos los grupos de edad analizados. Pero a medida que va aumentando la edad de las personas, va creciendo la incidencia de la dependencia en las mujeres al ser un grupo más numeroso, en coherencia con la longevidad de éstas. En el caso de Gipuzkoa, la esperanza de vida de las mujeres se sitúa en una media de 86,3 años, mientras que la de los hombres alcanza los 80,5 años. La diferencia entre la esperanza de vida de mujeres y hombres por lo tanto es de casi 6 años. Éste último hecho es sólo explicaría una parte de la diferencia anteriormente planteada, por la que cabe deducir que las mujeres acceden más tarde que los hombres al uso de los recursos sociales públicos.

En segundo lugar, hay que poner de manifiesto las desigualdades existentes en este colectivo en cuanto a las pensiones que perciben mujeres y hombres. A excepción de las pensiones de viudedad, las pensiones de jubilación y discapacidad suelen ser de mayor cuantía en el caso de los hombres. Y las pensiones de viudedad, aunque sean en general de cuantía más elevada en las mujeres que en los hombres, en realidad empobrecen más a las mujeres (que son mayoría entre la población de personas viudas) ya que a menudo son su único ingreso, mientras que los hombres suelen sumar la pensión de viudedad a sus ingresos propios.

En tercer lugar, poner de manifiesto que, aunque en los premios al voluntariado que la Diputación Foral de Gipuzkoa concede anualmente se respeta la paridad, no se puede decir lo mismo de los concedidos a iniciativa de otras instituciones del territorio, como el reconocimiento "MatiaZale de Honor" de Matia Fundazioa, donde en su página web se visualiza la inexistente presencia de mujeres entre las personas premiadas. Basta decir que durante sus siete años de existencia han sido otorgados en cinco ocasiones a hombres y dos a entidades (Aquarium de Donostia y Nagusilan).

Por último, es de mención obligada, la excesiva feminización del personal que trabaja en el sector de cuidados a personas mayores, y en especial en las residencias. Y esto tiene una clara explicación, la actividad de cuidados siempre ha estado relacionada con la mujer en el entorno familiar. Los cuidados informales son mayoritariamente prestados por mujeres, con un 67% del total de horas de cuidados. En concreto, las mujeres de

menos de 65 años, y especialmente las que se encuentran en la franja de 45-64, suponen el pilar de los cuidados con casi un 50% del total aportado. La repercusión de estos cuidados recae abrumadoramente sobre las mujeres, afectando a su vida cotidiana, estado de salud y estatus laboral. Aunque se ha avanzado mucho tanto en la creación de un sistema profesional de cuidados y en la reducción de la brecha de género en el mercado laboral, el 91% de las personas que declararon trabajar a tiempo parcial en España para poder ejercer su labor de cuidados son mujeres.

Esto nos lleva a una doble consideración: por un lado, el sector residencial no solo es un motor de creación de empleo directo, sino también un soporte fundamental para la incorporación al mercado laboral de personas a cargo de dependientes, mejorando su situación económica y social. Pero por otro, la continuidad de esta tendencia lleva a la perpetuación de los roles y estereotipos que acompañan a estos trabajos.

Medidas de igualdad

En el programa presupuestario se van a tomar las siguientes medidas:

- Adecuación progresiva del presupuesto de la DFG dedicado al impulso y desarrollo de la política para la igualdad de mujeres y hombres, tal como recoge la Norma Foral 2/2015.
- Impulso de medidas para que el personal de las empresas adjudicatarias de la gestión de los recursos y servicios forales cuente con formación en igualdad, de nivel básico o especializado, en función de las responsabilidades.
- Incremento de la presencia de mujeres en los todos los premios, certámenes y otros actos de reconocimiento público de la DFG, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres del territorio. A título de ejemplo, se recomendará a Matia Fundazioa que en su reconocimiento "MatiaZale de Honor" se opte por una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre la terna de personas elegibles y que se asegure un sistema de selección sin sesgos de género y que tenga en cuenta el gran desequilibrio acumulado en sus 7 años de existencia.
- Impulso de iniciativas que promuevan sinergias entre mujeres en puestos de representación y decisión, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres del territorio.
- Apoyo a la visibilización de las organizaciones que cuenten - o estén promoviendo de modo activo- con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección.
- Elaboración y difusión del protocolo de prevención y tratamiento de la violencia machista en las residencias y centros de día para personas mayores y/o con discapacidad. La decisión de preparar este protocolo viene dada por mandato de las Juntas Generales de la Diputación Foral de Gipuzkoa y el objetivo de la misma es abordar la violencia machista desde los distintos servicios y recursos forales que no atienden específicamente

estas situaciones de violencia. Para ello muy probablemente se deberá contar con apoyo externo, y el trabajo podría prolongarse durante varios años.

- Organización de un grupo de trabajo con la participación de las diferentes secciones del Servicio de Atención a la dependencia y la discapacidad, así como de otros servicios del Departamento de Políticas Sociales, con el fin de analizar y apuntar las posibles causas de la brecha de edad detectada en el acceso a las valoraciones, y por ende al acceso de los recursos sociales. Una vez establecidas las hipotéticas causas, se tratará de confirmarlas o descartarlas, a través de la elaboración de un estudio contrastado con datos, encuestas y testimonios reales. Para una segunda fase, queda por determinar si este estudio se contratará con una empresa o institución especializada o si se articulará a través de un convenio con alguna universidad, ya que la materia a estudiar podría ser objeto de una tesis, trabajo fin de master o doctorado. De esta manera, una vez que se conozcan las causas se podrán tomar medidas al respecto.

- Referencia explícita al logro de la igualdad de mujeres y hombres en la misión del programa presupuestario.

- Desagregación por sexo de los indicadores que miden el grado de consecución de los objetivos propuestos, así como de los sistemas de registro de datos utilizados en el marco del programa presupuestario y la consideración de la perspectiva de género a la hora de valorar sus resultados.

Lenguaje.

En la redacción del programa se ha utilizado un lenguaje inclusivo.

-Declaración de Impacto.

Dado que el programa presupuestario de Atención a personas mayores contiene las medidas enumeradas en el punto anterior, se espera que el impacto sobre la igualdad de hombres y mujeres sea positivo.

Donostia, a 15 de octubre de 2021.

Autores:

Yolanda Cengotita Blanco, Alberto Azurmendi Acebes, y Ander Zapiain Usandizaga

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO DEL “PROGRAMA PRESUPUESTARIO FOMENTO DEL DEPORTE DE LA DIRECCION GENERAL DE DEPORTES DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES”

1. Fundamentación y objeto del informe

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma del País Vasco, corresponde a las administraciones forales el seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y en función de lo dispuesto en el artículo 70 de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa, y el artículo 28 de la Norma 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. el procedimiento de elaboración de los presupuestos deberá acompañarse de un anexo con un informe de evaluación previa de impacto de género de las medidas establecidas en el mismo .

El Departamento de Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes remite el presente informe con el objeto de evaluar previamente el impacto de género del “ **PROGRAMA PRESUPUESTARIO FOMENTO DEL DEPORTE DE LA DIRECCION GENERAL DE DEPORTES DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES**” al organismo de verificación de la Diputación de Gipuzkoa, en este caso al Departamento de Hacienda y Finanzas con la finalidad de que este realice las observaciones pertinentes y las remita al presente órgano emisor del informe para su modificación, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación del presupuesto.

2. Identificación de la pertinencia de género

Con carácter general, dado que el programa presupuestario “Fomento del Deporte” que nos ocupa incide directamente sobre la vida de personas, niñas y niños,, influye en el acceso a los recursos por parte de mujeres y hombres y tiene capacidad para romper el rol de género y los estereotipos de género a él vinculados , dicho presupuesto resulta ser: PERTINENTE a la integración del principio de igualdad de género

3. Mandato normativo

El programa presupuestario “Fomento del Deporte” tiene las obligaciones que aparecen en:

Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos
Ley 14/1998 de 11 de junio del deporte del País Vasco
Decreto 125/2008, de 1 de julio, sobre Deporte Escolar
Decreto 337/1994, de 28 de julio, de modificación del Decreto que regula el Deporte Escolar
Decreto 16/2006, de 31 de enero, de las Federaciones Deportivas del País Vasco
Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres
Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

4. Valoración del impacto de género

4.1 Identificación de desigualdades

Para conocer el impacto de género del programa presupuestario “ Fomento del Deporte” analizado es necesario disponer previamente de información que muestre la situación y posición de las personas respecto al contenido del presupuesto y hacer posteriormente un análisis de dicha información desde la perspectiva de género con el fin de identificar las brechas de género existentes en la materia que la partida presupuestaria regula. Así, siguiendo el artículo 6 de la ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres de la comunidad del País Vasco, relativo a las responsabilidades de las administraciones forales en materia de igualdad, en su apartado d. se especifica que corresponde a dichas administraciones la “adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de intervención foral”. La aplicación de este artículo conlleva la aportación de la siguiente información desagregada por sexo.

Dentro de la estructura del propio presupuesto nos encontramos:

4.1.1 ACTUACIÓN DEPARTAMENTAL VINCULADA AL PLAN ESTRATÉGICO 2020-2023

Objetivo anual: Fortalecer la estructura de apoyo al deporte guipuzcoano y la actividad física, haciendo especial hincapié en estrategias para la salud, la formación en valores, la igualdad y el desarrollo del talento

Indicador	Unid medida	Ult. valor	Previsión año en curso	Obj. anual	Meta legis
Población adulta Gipuzkoa en situación de pobreza que es inactiva	Número	44,20	43,60	42,20	43,00
	Mujeres	46,30	45,50	43,30	42,00
	Hombres	42,00	41,60	41,00	44,00
Personas adultas que no hacen actividad física con regularidad	Porcentaje	22,60	20,50	18,00	28,0
	Mujeres	24,50	22,50	18,50	30,00
	Hombres	20,40	18,40	17,40	26,00
Inscripciones en programa de deporte escolar (competición+enseñanza), categorías prebenjamin, benjamin y alevín, en el curso escolar	Número	104.265,00	65.000,00	107.000,00	130.000,00
	Mujeres	42.760,00	25.000,00	44.000,00	55.000,00
	Hombres	61.505,00	40.000,00	63.000,00	75.000,00

Objetivo anual: Mejorar la calidad de la gestión

Indicador	Unid medida	Ult. valor	Previsión año en curso	Obj. anual	Meta legis
Iniciativas desarrolladas dentro del programa Aurrerabide	Número	3,00	5,00	3,00	10,00
Publicación de informe de los principales datos del deporte guipuzcoano	Si/No	Sí	No	Si	Si
Proyectos de investigación desarrollados con el Grupo GIKAFIT de la UPV	Número	0,00	5,00	5,00	10,00

Objetivo anual: El deporte, emblema identitario de Gipuzkoa

Indicador	Unid medida	Ult. valor	Previsión año en curso	Obj. anual	Meta legis
Nº de deportistas que alcanzan la designación de deportista promesa/año	Número	240,00	175,00	200,00	180,00
	Mujeres	109,00	86,00	100,00	90,00
	Hombres	131,00	89,00	100,00	90,00

Objetivo anual: Gestión de instalaciones deportivas y sedes.

Indicador	Unid medida	Ult. valor	Previsión año en curso	Obj. anual	Meta legis
Satisfacción servicios Txuri Urdin	Número	0,00	8,00	8,40	9,60
	Mujeres	0,00	4,00	4,20	4,80
	Hombres	0,00	4,00	4,20	4,80

Objetivo anual: Fortalecer la estructura de apoyo al deporte organizado, realizando acciones positivas para la incorporación de la perspectiva de género.

Indicador	Unid medida	Ult. valor	Previsión año en curso	Obj. anual	Meta legis
Nº de licencias federativas y tarjetas recreativas tramitadas por las federaciones deportivas de Gipuzkoa /año	Número	72.401,00	70.000,00	74.000,00	80.000,00
	Mujeres	18.301,00	17.000,00	19.000,00	25.000,00
	Hombres	54.100,00	53.000,00	55.000,00	55.000,00

4.1.2 Datos de interés

Participación en las actividades del “ Programa de actividades de deporte escolar de Gipuzkoa 2019/2020

Actividades de competición	chicos	54168	59,48 %	chicas	36901	40,52%
Actividades de enseñanza	chicos	24020	57,29 %	chicas	17905	42,71%
Total		78188	58,79%		54806	41,21%

Participación en las unidades de iniciación deportiva 2019/2020

	BENJAMINA					ALEBINA				
	taldearen sexua	Talde kopurua	Neskak	Mutilak	Guztira	taldearen sexua	Talde kopurua	Neskak	Mutilak	Guztira
DATU GLOBALAK	Mistoa	99	239	1464	1703 47,84%	Mistoa	71	218	955	1173 28,98%
	Gizonezko	90	44	1455	1499 42,11%	Gizonezko	145	16	2084	2100 51,89%
	Emakumezko	27	321	37	358 10,06%	Emakumezko	59	772	2	774 19,13%

MODALITATEA	CATEGORIAK									
	BENJAMINA					ALEBINA				
	taldearen sexua	Talde kopurua	Neskak	Mutilak	Guztira	taldearen sexua	Talde kopurua	Neskak	Mutilak	Guztira
ESKUBALOIA	Mistoa	9	43	35	78 77,23%	Mistoa	10	103	49	152 48,87%
	Gizonezko	1	0	12	12 11,88%	Gizonezko	3	1	63	64 20,58%
	Emakumezko	1	11	0	11 10,89%	Emakumezko	5	95	0	95 30,55%
SASKIBALOIA	Mistoa	13	67	95	162 36,49%	Mistoa	8	35	61	96 19,12%
	Gizonezko	9	2	121	123 27,20%	Gizonezko	17	0	179	179 35,66%
	Emakumezko	12	158	1	159 35,81%	Emakumezko	21	226	1	227 45,22%
FUTBOLA (Diziplina)	Mistoa	65	109	1216	1325 46,89%	Mistoa	43	71	754	825 26,64%
	Gizonezko	76	42	1271	1313 46,46%	Gizonezko	121	14	1806	1820 58,77%
	Emakumezko	14	152	36	188 6,65%	Emakumezko	33	451	1	452 14,59%
ARETO FUTBOLA (Diziplina)	Mistoa	3	13	27	40 43,96%	Mistoa	1	1	8	9 19,57%
	Gizonezko	4	0	51	51 56,04%	Gizonezko	4	1	36	37 80,43%
	Emakumezko	0	0	0	0	Emakumezko	0	0	0	0
ERRUGBIA	Mistoa	9	7	91	98 100%	Mistoa	9	8	83	91 100%
	Gizonezko	0	0	0	0	Gizonezko	0	0	0	0
	Emakumezko	0	0	0	0	Emakumezko	0	0	0	0
DATU GLOBALAK	Mistoa	99	239	1464	1703 47,84%	Mistoa	71	218	955	1173 28,98%
	Gizonezko	90	44	1455	1499 42,11%	Gizonezko	145	16	2084	2100 51,89%
	Emakumezko	27	321	37	358 10,06%	Emakumezko	59	772	2	774 19,13%

Como se puede ver en los datos arriba indicados, la participación femenina aunque va incrementando de año en año, existe todavía una gran brecha de género en diversos niveles. Existe una segregación por sexo elevada entre las disciplinas, especialmente en el programa de competiciones y en deportes como la gimnasia (93,9% de mujeres), la pelota (75,6% de hombres) o el Fútbol 11 (99,5% de hombres). Mejora la presencia de mujeres en la presidencia de las federaciones deportivas (30%) pero sigue mostrando una importante desigualdad. El reto de la igualdad entre hombres y mujeres en el deporte constituye un objetivo prioritario

Siendo conscientes de la brecha de género existente, en la elaboración de este programa presupuestario se han realizado unas modificaciones consensuadas con el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Subrayar que las modificaciones planteadas han tenido como objetivo dar solución a los nudos identificados para una mejor incorporación de la perspectiva de género.

4.2 Medidas de igualdad

4.2.1 Con carácter general se promueven diversas acciones para paliar las necesidades observadas o por lo menos aunque en estos momentos no se actúe se es consciente de ellas:

- Promover el deporte femenino y favorecer la apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres.
- Cooperar con los diferentes agentes del ámbito deportivo para la consecución del objetivo común de igualdad de mujeres y hombres.
- Fomentar el patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su participación sea minoritaria.
- Aumentar las ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.
- Promover actividades deportivas dirigidas a romper con los estereotipos de género.
- Mantener un equilibrio en los premios, recompensas, reconocimientos o subvenciones.
- Utilizar imágenes de deportistas femeninas en campañas.
- Promover la investigación sobre la situación de las mujeres.
- Visibilizar la práctica deportiva femenina y promover el reconocimiento de los logros de las mujeres en el deporte.
- Garantizar la participación de las mujeres en el diseño de las políticas.
- Incorporar variable sexo a todos los soportes de generación de información.
- Utilizar un lenguaje igualitario.
- Composición equilibrada por sexo de los órganos colegiados.

- Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- Acciones para paliar la menor práctica deportiva por parte de las mujeres.
- Incidencia de la discriminación múltiple en la práctica deportiva de las mujeres
- Segregación por sexo de las disciplinas y abanico más amplio para los hombres.
- Mayores brechas en programa competiciones.

4.2.2 Concretando

Categoría	% Categoría	Cómo
Bg.OO. 1.2. Concretar el compromiso político mediante el desarrollo de la Norma Foral 2/2015 y de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres vigente en Euskadi	(4,00%)	Bg.1.2.3. Adecuación progresiva del presupuesto de la DFG dedicado al impulso y desarrollo de la política para la igualdad de mujeres
Bg.OO. 5.1. Profundizar en la integración sistemática de la variable sexo en la generación, tratamiento y difusión de la información, avanzando en la creación e incorporación de indicadores tanto referidos a personas, como a procesos y procedimientos de integración de la perspectiva de género.	(40,00 %)	Bg.5.1.3 Introducción de datos desagregados por sexo e indicadores de género en los estudios, planes, memorias y resto de documentación estratégica de la DFG.
Ec.OO. 13.1. Reconocer y dar valor a los trabajos de cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	(4,00 %)	Ec.13.1.1 Introducción en las programaciones y actividades culturales y de ocio de contenidos relacionados con la corresponsabilidad en los cuidados y su importancia para sostener la vida y la sociedad, poniendo a disposición de las personas cuidadoras infraestructuras y recursos que faciliten su participación.
Em.OO.8.2. Promover el empoderamiento de las mujeres a través de la estrategia de transversalidad de género de la DFG.	(16,00 %)	Em.8.2.5. Impulso y visibilización de la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y representación de movimientos y asociaciones de diferentes ámbitos como cultura, actividad económica o deporte.

(20,00 %)

Em.OO.9.2. Promover el protagonismo de las mujeres en todas las acciones y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera).

Em.9.2.2. Impulso del reconocimiento social de los equipos deportivos compuestos por mujeres y niñas.

Organización de evento anual para el reconocimiento de mujeres que han abierto camino en el deporte guipuzcoano.

Desarrollo de programas para el fomento del deporte entre las mujeres guipuzcoanas.

Asesoramiento a entidades sobre políticas de igualdad en el deporte.

(12,00 %)

Em.OO.9.3. Incrementar la presencia de mujeres en puestos públicos de representación y/o decisión social y política.

Em.9.3.1. Incremento de la presencia de mujeres en los todos los premios, certámenes y otros actos de reconocimiento público de la DFG, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres del territorio.

Em.9.3.2. Impulso de iniciativas que promuevan sinergias entre mujeres en puestos de representación y decisión, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres del territorio.

Em.9.3.3. Apoyo a la visibilización de las organizaciones que cuenten - o estén promoviendo de modo activo- con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección.

(4,00 %)

V.OO. 14.3. Incrementar el rechazo social a la violencia machista contra las mujeres a partir de la comprensión de las desigualdades de género que la generan y sustentan.

V.14.3.5. Puesta en marcha de acciones de sensibilización y prevención de la violencia machista contra las mujeres y niñas en el deporte.

4.2.3 En las líneas de actuación y acciones del programa presupuestario:

- 1.13 Acción Iniciativas y programas para impulsar la participación de la mujer en el deporte
- 1.14 Organización del premio Carmen Adarraga
- 1.15 Promover el reconocimiento de los equipos deportivos integrados por mujeres y niñas
- 1.16 Poner en marcha acciones de sensibilización y prevención sobre violencia machista contra mujeres y niñas en el deporte
- 1.21 Reducir la brecha de género en el programa Jolas Hezi.
- 1.22 Análisis del impacto de las subvenciones de la DFG a federaciones y clubes deportivos en la participación de mujeres y niñas en todos los ámbitos deportivos, a todos los niveles competitivos.
- 1.23 Desarrollo de una experiencia piloto de empoderamiento para mujeres que participen en clubes deportivos y federaciones
- 1.24 Impulso y visibilización de la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y representación en el deporte
- 1.25 Apoyo a la visibilización de las organizaciones que cuenten – o estén promoviendo de modo activo- con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección.
- 1.26 Impulso de iniciativas que promuevan sinergias entre mujeres en puestos de representación y decisión, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres del territorio.
- 1.26 Introducción en la programación de Txuri Urdin de contenidos relacionados con la corresponsabilidad en los cuidados y su importancia para sostener la vida y la sociedad, facilitando la participación de las personas cuidadoras
- 1.7 Introducción en la programación 31/12/2022 de Txuri Urdin de contenidos relacionados con la corresponsabilidad en los cuidados y su importancia para sostener la vida y la sociedad, facilitando la participación de las personas cuidadoras.

2. Línea de actuación : Incrementar el conocimiento del deporte guipuzcoano, incluyendo la perspectiva de género tanto en la gestión de los datos como en su interpretación

2.3 Impulsar e intensificar la investigación sobre el deporte en Gipuzkoa (UPV/EHU), incluyendo proyectos sobre roles y estereotipos en la actividad física de las mujeres.

3,2 Servicios para deportistas promesa atendiendo a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres.

1.2 Acuerdo y financiación del programa de funciones públicas a las federaciones deportivas. Incluyendo medidas de acción positiva para la igualdad de género.

1.3 Asesoramiento a federaciones, incluyendo el desarrollo de planes de igualdad.

1.4 Líneas de subvención: FEDERACIONES. Incluyendo medidas de acción positiva para la igualdad de género.

2.2 Desarrollo del modelo de Fútbol masculino y femenino de Gipuzkoa

2.3 Fortalecer las relaciones con los clubes

2.4 Líneas de subvención: CLUBES. Incluyendo medidas de acción positiva para la igualdad de género.

4.3 Valoración del impacto

A partir de las desigualdades detectadas, y analizando las modificaciones realizadas, se puede prever que “ **EL PROGRAMA PRESUPUESTARIO FOMENTO DEL DEPORTE DE LA DIRECCION GENERAL DE DEPORTES DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES** puede tener un **IMPACTO POSITIVO** al haberse incluido medidas referentes a la promoción de la igualdad de género. Subrayar que las modificaciones planteadas han tenido como objetivo dar solución a los nudos identificados para una mejor incorporación de la perspectiva de género.

5. Lenguaje

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, “los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”. Por lo tanto.... - Cuando se emplea a lo largo del texto, el género gramatical masculino se añade la mención expresa del género gramatical femenino, o para evitar este desdoblamiento, se busca una expresión que incluya a ambos sexos, vigilando además las concordancias gramaticales. Por ejemplo: utilizar “ciudadanía” en lugar de “ciudadano”; el “personal técnico” en lugar de “los técnicos”; “infancia” en lugar de “los niños”, o bien “los niños y las niñas”, etc. - Cuando se hace uso de términos que no llevan marca de género, es necesario observar los artículos o determinantes que lo acompañan pues estos le atribuyen la marca de género que por sí mismo no poseen. Por ejemplo: “los y las profesionales” en lugar de “los profesionales”; etc.

En Donostia, 16 de octubre de 2021

Servicio de Deportes