

## DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

**Departamento:** 04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA  
**Sección:** 0420 - Dirección General de Función Pública  
**Programa:** 200 - Función Pública  
**Funcional:** 920 - Administración general

### Tipo de programa:

Estructura de la Diputación Foral

### Misión:

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, promoviendo, además, el empoderamiento de las mujeres, la conciliación corresponsable y la lucha contra la segregación horizontal y vertical.

### Diagnóstico de situación:

La Diputación Foral de Gipuzkoa es una institución de más de 1.900 personas adscritas a otros tanto puestos de trabajo, con una proporción ligeramente superior de mujeres. En la misma tenemos los siguientes colectivos: empleados y empleadas con sus representantes sindicales, y el personal político responsable de los departamentos. Debido tanto al número como a la pluralidad de dichos colectivos, no es fácil compaginar y satisfacer las necesidades de todos ellos.

Por otra parte, las necesidades de la sociedad han cambiado sustancialmente desde la creación de la Diputación (las relaciones entre la administración y la ciudadanía, el progreso tecnológico, la nueva gobernanza, etc.), y todo ello conlleva la necesidad de contar con un colectivo puesto al día en las capacidades técnicas y competenciales requeridas.

Asimismo, se hace necesario implementar una política de igualdad que garantice las condiciones necesarias para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de la función pública.

Resulta necesario que la totalidad del personal de todas las administraciones públicas cuente con una cualificación y una formación cada vez mayor para cumplir sus funciones.

Un elemento a tener en cuenta también es el envejecimiento del personal; la edad media del personal será, aproximadamente de 55 años, el próximo año. Ello posibilitará, por un lado, la posibilidad de integrar personas que tengan interiorizadas ciertas capacidades, pero también existe el riesgo de la descapitalización.

Por otra parte, estos últimos años se ha comenzado a reducir la tasa de interinidad mediante la convocatoria de Oferta Pública de Empleo aprobada en 2018, la cual se comenzó a materializar en 2019. Unido a ello, la aprobación de la Ley 20/2021 Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público hace que durante los años 2023 y finales de 2024 la temporalidad quedará reducida a una temporalidad técnica y no estructura.

### Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

8 Trabajo decente Trabajo digno, 16 paz, justicia e instituciones sólidas, 5 Igualdad de Género.

### Descripción detallada de la necesidad:

Resulta necesaria una estructura administrativa sólida, profesional e igualitaria, tanto para contar con una buena gestión como para llevar a cabo las selecciones.

En lo que se refiere al personal, es evidente que se necesitan empleados y empleadas cada vez más cualificadas y preparadas.

Teniendo en cuenta la edad del personal, debemos enfrentarnos al riesgo de la descapitalización del conocimiento, y poner en marcha iniciativas en ese sentido. Desde esa perspectiva adquiere especial relevancia la formación, como una de las medidas compensatorias de dicha descapitalización, haciendo mención especial a la formación en materia de igualdad.

En cuanto a la estabilización del funcionariado de carrera, los procesos de selección son imprescindibles. Siempre garantizando y promoviendo (en dichos procesos de selección) mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional del personal funcionario, tanto en relación con la segregación vertical como horizontal.

Por último, hay que seguir impulsando las nuevas formas de trabajar como el teletrabajo..

**Población objetivo:**

Personal y Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

**Estrategia del programa.**

**1. Recursos (inputs):**

Personal técnico de la Diputación Foral de Gipuzkoa (Funcionarios/as de carrera y funcionarios/as interinos); recursos financieros y asistencias técnicas.

**2. Actividades/procesos a desarrollar:**

Gestión ordinaria para cubrir las necesidades departamentales de plantilla. Crear sistemas para mejorar las condiciones de la plantilla, su formación, competencias y comunicación.

**3. Bienes y Servicios (outputs):**

Sistemas de reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras; Dimensionamiento de las necesidades de plantilla; mejora continua de los trabajadores y las trabajadoras.

**Marco regulador del Programa:**

Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Ley de la Función Pública Vasca, normas internas reguladoras del personal de DFG, normativa de prevención de riesgos laborales y normativa de igualdad, en especial, el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, así como la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

**ACTUACIÓN DEPARTAMENTAL VINCULADA AL PLAN ESTRATÉGICO 2024-2027**

**Objetivo anual:** Una Diputación Foral de Gipuzkoa que se anticipa, emprendedora y eficiente, basada en la colaboración

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Personas participantes en el programa "Transmisión del conocimiento"	Número	>=	0,00	0,00	10,00	35,00
Mujeres			0,00	0,00	6,00	21,00
Hombres			0,00	0,00	4,00	14,00
Grado de avance en el desarrollo de una gobernanza colaborativa y anticipatoria	Porcentaje	>=	0,00	4,50	5,00	0,00
Grado de avance del plan de digitalización (segmentado por áreas)	Porcentaje	>=	57,00	57,00	100,00	100,00
Participación en el proceso para asegurar la sucesión generacional en el 90 % del personal técnico que se jubile	Porcentaje	=	90,00	90,00	90,00	90,00
Diseñar y extender el modelo de actuación al modelo de gobernanza anticipatoria	Porcentaje	=	0,00	100,00	100,00	100,00

**Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo**

**1. Línea de Acción:**

Promover la transformación de la organización interna en cuanto a estructuras, perfiles y personas.



44,07 %



22,09 %

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	<b>4.320.014,28</b>			<b>01/01/2025</b>	<b>31/12/2025</b>	
<b>1.1 Acción</b> Implantar el Plan de Ordenación de RRHH para el rejuvenecimiento de la plantilla	2.719.968,98			01/01/2025	31/12/2025	
<b>1.2 Acción</b> Realizar OPE.	1.461.658,15			01/01/2025	31/12/2025	
<b>1.3 Acción</b> Analizar y definir la nueva estructura de Diputación para responder a los retos que tiene la DFG ante la ciudadanía.	138.387,15			01/01/2025	31/12/2025	

**Objetivo anual:** Avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres.

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Índice de igualdad de género	Número	=	0,00	0,00	0,00	0,00
Rechazo social a la violencia machista	Número	=	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de municipios que cuentan con marcos estables para el desarrollo de políticas de igualdad	Número	=	0,00	0,00	0,00	0,00

**Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo**

**1. Línea de Acción:**

Actuar contra la violencia machista que sufren las mujeres en el territorio, teniendo en cuenta las diferentes formas de violencia y desde la perspectiva de la prevención, detección, visibilidad, atención y reparación.



75,00 %



25,00 %

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	<b>24.421,25</b>			<b>01/01/2025</b>	<b>31/12/2025</b>	
<b>1.1 Acción</b> Seguimiento, revisión y actualización del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa	24.421,25			01/01/2025	31/12/2025	

**Objetivo anual:** Impulso, desarrollo y seguimiento de la política transversal de igualdad en la Diputación Foral

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Diseño e implantación de un plan director para la formación en igualdad del personal de la DFG, teniendo en cuenta los diferentes perfiles y áreas de trabajo	Número	=	0,00	0,00	0,00	1,00
Número de personas formadas en el marco del instrumento diseñado (datos desagregados por sexo)	Número	=	0,00	0,00	0,00	0,00
Mujeres			0,00	0,00	0,00	0,00
Hombres			0,00	0,00	0,00	0,00

### Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo

#### 1. Línea de Acción:

Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.



28,85 %



28,85 %

Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
---------------	----------------	------------------	--------------	-------------	--------------------

#### Total línea acción

38.497,57

01/01/2025

31/12/2025

#### 1.1 Acción

Elaboración y posterior seguimiento del plan de Igualdad interno para el ámbito laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa

22.216,72

01/01/2025

31/12/2025

#### 1.2 Acción

Mejora y posterior seguimiento en la elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género de las convocatorias de oferta de empleo público de la Diputación Foral de Gipuzkoa

16.280,85

01/01/2025

31/12/2025

#### 2. Línea de Acción:

Promover de forma planificada la formación interna del personal y de los agentes que actúan en los ámbitos de decisión, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas forales.



50,00 %



50,00 %

Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
---------------	----------------	------------------	--------------	-------------	--------------------

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	15.882,35			01/01/2025	31/12/2025	
<b>2.1 Acción</b> Diseño y desarrollo de una campaña proactiva para incentivar el acceso y participación del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa en los cursos de formación en materia de igualdad.	15.882,35			01/01/2025	31/12/2025	
<b>ACTUACIÓN OPERATIVA DEL DEPARTAMENTO</b>						
<b>Objetivo anual:</b>	Facilitar la movilidad del personal y dar respuesta adecuada a las necesidades de personal de los departamentos					
<b>Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Tipo de objetivo</b>	<b>Ultimo valor</b>	<b>Previsión año en curso</b>	<b>Objetivo anual</b>	<b>Meta legislatura</b>
Disposiciones tramitadas relacionadas con la movilidad del personal (CS, FSC)	Número	>=	495,00	332,00	340,00	400,00
Disposiciones tramitadas por nombramiento de personal funcionario	Número	>=	1.083,00	492,00	550,00	780,00
<b>Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo</b>						
<b>1. Línea de Acción:</b> Gestión de listas para la cobertura de necesidades transitorias.						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	176.426,67			01/01/2025	31/12/2025	
<b>1.1 Acción</b> Publicar listas en internet, ofertar contratos, solicitar a otras administraciones listas de personas candidatas, nombramientos, ceses, comisiones de servicio, etc.	176.426,67			01/01/2025	31/12/2025	
<b>2. Línea de Acción:</b> Ingreso de personal.						
 70,00 %	 30,00 %					
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	112.036,18			01/01/2025	31/12/2025	

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>2.1 Acción</b> Generar bolsas.	112.036,18			01/01/2025	31/12/2025	
<b>3. Línea de Acción:</b> Movilidad para la cobertura temporal de puestos.						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	<b>177.956,46</b>			<b>01/01/2025</b>	<b>31/12/2025</b>	
<b>3.1 Acción</b> Realizar convocatorias de anuncios y concursillos.	177.956,46			01/01/2025	31/12/2025	
<b>Objetivo anual:</b>	Adecuación de los puestos de la DFG a las necesidades de la diputación					
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Acuerdos modificación RPT	Número	<=	8,00	14,00	20,00	9,00
<b>Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo</b>						
<b>1. Línea de Acción:</b> Gestión de las modificaciones de RPT.						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	<b>196.777,72</b>			<b>01/01/2025</b>	<b>31/12/2025</b>	
<b>1.1 Acción</b> Recepción de solicitudes, realización de informes, propuestas de acuerdo y gestión de las propuestas.	196.777,72			01/01/2025	31/12/2025	
<b>Objetivo anual:</b>	Gestionar eficazmente las relaciones de personal con el Servicio de Función Pública					
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Porcentaje de las solicitudes del personal contestadas en plazo	Porcentaje	>=	99,80	99,80	99,00	99,80
<b>Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo</b>						
<b>1. Línea de Acción:</b> Iniciar de oficio expedientes relacionados con el personal.						





**1. Línea de Acción:**

Elaboración del anteproyecto de presupuesto, gastos de personal.



70,00 %



30,00 %

**Créditos  
pago**

**Gastos futuros**

**Ingreso  
afectado**

**Fecha  
inicio**

**Fecha  
final**

**Etorkizuna  
eraikiz**

**Total línea acción**

40.702,10

01/01/2025

31/12/2025

**1.1 Acción**

Análisis de puestos, retribuciones y entrega de la propuesta, coordinación con las Secretarías Técnicas, seguimiento de la ejecución.

40.702,10

01/01/2025

31/12/2025

**2. Línea de Acción:**

Gestionar el proceso de elaboración de nómina.



70,00 %



30,00 %

**Créditos  
pago**

**Gastos futuros**

**Ingreso  
afectado**

**Fecha  
inicio**

**Fecha  
final**

**Etorkizuna  
eraikiz**

**Total línea acción**

339.235,07

01/01/2025

31/12/2025

**2.1 Acción**

Revisión y control de las incidencias mensuales, cálculo de nómina, listado de bancos, ficheros de imputación presupuestaria, emisión de recibos.

176.426,67

01/01/2025

31/12/2025

**2.2 Acción**

Calcular, conciliar, abonar y controlar los abonos y compensaciones por seguros sociales y aportaciones a planes de pensiones.

162.808,40

01/01/2025

31/12/2025

**Objetivo anual:**

Garantizar las mejoras asistenciales de la DFG

**Indicador**

**Unidad de  
medida**

**Tipo de  
objetivo**

**Ultimo  
valor**

**Previsión año  
en curso**

**Objetivo  
anual**

**Meta  
legislatura**

Anticipos concedidos

Número

>=

61,00

70,00

72,00

90,00

**Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo**

**1. Línea de Acción:**

Gestión de anticipos, cargas generales.

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	3.266.081,89			01/01/2025	31/12/2025	
<b>1.1 Acción</b> Recepción de solicitudes, estudio y propuesta.	3.266.081,89			01/01/2025	31/12/2025	
<b>Objetivo anual:</b> Reforzar la formación del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa						
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Alumnado que participa en acciones formativas	Número	>=	1.377,00	1.800,00	1.300,00	2.000,00
Mujeres			969,00	1.242,00	900,00	1.380,00
Hombres			408,00	558,00	400,00	620,00
Encuesta de satisfacción	Escala 1-10	>=	8,55	8,00	8,00	8,00
<b>Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo</b>						
<b>1. Línea de Acción:</b> Gestionar la formación tanto interna como externa.						
 65,87 %  28,23 %						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	344.612,36			01/01/2025	31/12/2025	
<b>1.1 Acción</b> Gestionar, finalizar y evaluar las acciones formativas; solicitudes, listas, matriculaciones, contratos, documentación, cuestionarios de evaluación, certificaciones, etc..	324.261,32			01/01/2025	31/12/2025	
<b>1.2 Acción</b> Incluir cláusulas lingüísticas renovadas en contratos o subvenciones de alto impacto lingüístico del programa.	20.351,04			01/01/2025	31/12/2025	
<b>Objetivo anual:</b> Reforzar la realización de prácticas de estudiantes en la Diputación Foral de Gipuzkoa						
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Alumnado recibido	Número	>=	29,00	35,00	30,00	100,00
Mujeres			18,00	25,00	21,00	71,00
Hombres			11,00	10,00	9,00	29,00
Encuesta de satisfacción. Personal Instructor	Número	>=	4,69	4,50	4,50	4,50

#### Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo

##### 1. Línea de Acción:

Gestión de las prácticas solicitadas por los centros formativos.



100,00 %

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	137.541,62	8.800,00		01/01/2025	31/12/2026	
<b>1.1 Acción</b>	137.541,62	8.800,00		01/01/2025	31/12/2026	
Estudiar las solicitudes, identificar el personal de la diputación con voluntad de ejercer la instrucción y realizar la puesta en marcha, seguimiento y cierre de las prácticas aceptadas.						

**Objetivo anual:** Mejorar la prevención de riesgos laborales en la Diputación Foral

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Reconocimientos médicos anuales	Número	>=	1.264,00	890,00	1.000,00	1.240,00
Mujeres			686,00	409,00	490,00	570,00
Hombres			578,00	481,00	510,00	670,00
Accidentes laborales (excepto "in itinere" y "en misión")	Número	<=	81,00	60,00	70,00	50,00
Mujeres			30,00	19,00	25,00	16,00
Hombres			51,00	41,00	45,00	34,00

#### Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo

##### 1. Línea de Acción:

Realizar reconocimientos médicos anuales al personal.

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	407.035,08			01/01/2025	31/12/2025	

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>1.1 Acción</b> Realizar análisis médicos a todo el personal.	407.035,08			01/01/2025	31/12/2025	
<b>2. Línea de Acción:</b> Evaluación de factores de riesgo por puesto.						
 70,00 %  30,00 %						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	391.030,47			01/01/2025	31/12/2025	
<b>2.1 Acción</b> Actualización de la evaluación de riesgos laborales de los puestos preventivos.	391.030,47			01/01/2025	31/12/2025	
<b>Objetivo anual:</b> Mejorar las negociaciones y relaciones con la representación del personal						
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Ultimo valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Horas del personal asistente	Número	<=	416,00	430,00	420,00	216,00
<b>Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo</b>						
<b>1. Línea de Acción:</b> Establecer estrategias previas de negociación.						
 100,00 %						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
<b>Total línea acción</b>	62.766,15			01/01/2025	31/12/2025	
<b>1.1 Acción</b> Analizar, estudiar y consensuar las propuestas realizadas.	62.766,15			01/01/2025	31/12/2025	

## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Relevancia de género del programa:** Alta

**Colectivo afectado por el programa :**

Personas adultas

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

Acceso a la educación y al conocimiento

**Descripción detallada de la necesidad:**

Se trata de integrar las políticas de igualdad en la plantilla y en la gestión de la Función Pública.

Se han identificado como principales desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla de la Diputación Foral de Gipuzkoa las siguientes. Por una parte, existe una segregación horizontal, con la masculinización en determinados ámbitos o categorías de puestos de la plantilla foral, como el personal bombero, personal caminero o guardas forestales, frente a otras categorías de puestos que están feminizados, como ocurre en el caso del personal cuidador, personal de limpieza-comedor o personal administrativo.

Por otra parte, existe una segregación vertical, que se traduce en la dificultad de acceso de las mujeres a puestos de Jefatura y que manifiesta en la infrarrepresentación de las mujeres en las Jefaturas de Servicio, de Sección y Secretarías Técnicas.

Hay que destacar también la feminización de los permisos y licencias conciliatorias, con una mayoría abrumadora de mujeres que solicitan y disfrutan este tipo de licencias, como ocurre con las reducciones de jornada y excedencias por cuidado de familiares, con la consecuente penalización salarial que incide en brecha salarial global que indefectiblemente recae sobre las mujeres.

Además, se evidencia una mayor temporalidad entre las mujeres, ya que la proporción de mujeres es superior tanto entre el personal interino, como entre el personal laboral temporal. Todo ello repercute en la dificultad de desarrollo profesional, de acceso a puestos de responsabilidad y en la brecha salarial de género.

Por último, añadir que la formación en igualdad de la plantilla foral resulta insuficiente y está feminizada. Es insuficiente tanto por el número de plazas ofertadas pero, sobre todo, por la bajísima participación del personal, donde la mayoría abrumadora de personas participantes en los cursos de igualdad son mujeres.

**Cuantificación:** 81.776,57 ( 0,76 % )

**Cred.Pago:** 81.776,57 ( 0,76 % )

**Gastos Futuros:** 0,00 ( 0,00 % )

Categoría	Cómo	% Cómo	Indicador asociado
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.	Bg.1.2.2. Adecuación de los mecanismos (designaciones, tiempos de dedicación, etc.) para que se puedan desarrollar las disposiciones, directrices y estrategias aprobadas.	( 50,00 % )	
	Bg.1.2.3. Adecuación progresiva del presupuesto de la DFG dedicado al impulso y desarrollo de la política para la igualdad de mujeres y hombres, tal como recoge la Norma Foral 2/2015.	( 50,00 % )	
Bg.OO. 3.2. Avanzar en el desarrollo de la arquitectura de género de la DFG para que sirva de apoyo en la ejecución de la política de igualdad impulsada por el Órgano para la igualdad.	Bg.3.2.1 Consolidación de las unidades administrativas para la igualdad ya creadas en Departamentos de la DFG.	( 100,00 % )	



Categoría	Cómo	% Cómo	Indicador asociado
Bg.OO. 4.1. Implementar un itinerario de capacitación básica, específica y especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigido al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa.	Bg.4.1.1 Diseño de la estrategia de legislatura para la implementación del Plan marco formativo en materia de igualdad.	( 25,00 % )	
	Bg.4.1.2 Formación al conjunto del personal de la DFG en materia de igualdad de mujeres y hombres (formación básica).	( 50,00 % )	
	Bg.4.1.3 Formación al personal técnico de la DFG para que pueda implementar progresivamente el enfoque de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos comunes (formación específica).	( 25,00 % )	
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.	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.	( 100,00 % )	
Ec.OO. 13.3. Impulsar la conciliación corresponsable en la DFG y en los recursos que gestiona la DFG.	Ec.13.3.1 Diseño y aplicación de una estrategia para fomentar el uso de las medidas para la conciliación por los hombres, siempre que no impliquen una penalización o desigualdad para las mujeres.	( 50,00 % )	
	Ec.13.3.2 Incorporación en los cursos de prevención de riesgos laborales, de los riesgos de carácter psicosocial, incluyendo las consecuencias (ansiedad, cansancio, etc. ) de la "doble jornada" como uno de ellos y la concienciación de la necesidad de la corresponsabilidad para prevenir dichas consecuencias en las mujeres.	( 50,00 % )	



## PLAN DE IGUALDAD LINGÜÍSTICA

### Descripción detallada de la necesidad:

El Plan de normalización del uso del euskera en el ámbito de actuación de la DFG establece el carácter de unidad administrativa de euskera al Servicio de Función Pública lo cual significa la asunción de obligaciones en materia del uso del euskera en todas las área de trabajo.

Categoría	Cómo
6.- Hizkuntza-klausulak	6.- Hizkuntza-klausulak

ODS

**Descripción detallada de la necesidad:**

El Plan Estratégico 2024-2027, dentro del objetivo estratégico Una Diputación Foral de Gipuzkoa que se anticipa, emprendedora y eficiente, basada en la colaboración ha establecido como una línea estratégica - Promover la transformación de la organización interna en cuanto a estructuras, perfiles y personas.

**Cuantificación:** 4.557.040,71 ( 42,37 % )

**Relación de ODS asociados al programa**

ODS, Metas y Líneas de Acción		Créditos de pago	Gastos futuros
	4-Educación de calidad  Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.	<b>226.982,92</b>	
<b>Meta</b>	4.3 - De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria	226.982,92	
	<b>Líneas de acción</b>		
	Gestionar la formación tanto interna como externa.	226.982,92	
	5-Igualdad de género  Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.	<b>37.365,47</b>	
<b>Meta</b>	5.5 - Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	6.105,31	
	<b>Líneas de acción</b>		
	Actuar contra la violencia machista que sufren las mujeres en el territorio, teniendo en cuenta las diferentes formas de violencia y desde la perspectiva de la prevención, detección, visibilidad, atención y reparación.	6.105,31	
<b>Meta</b>	5.c - Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles	31.260,16	
	<b>Líneas de acción</b>		
	Actuar contra la violencia machista que sufren las mujeres en el territorio, teniendo en cuenta las diferentes formas de violencia y desde la perspectiva de la prevención, detección, visibilidad, atención y reparación.	12.210,62	
	Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.	11.108,36	
	Promover de forma planificada la formación interna del personal y de los agentes que actúan en los ámbitos de decisión, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas forales.	7.941,18	

ODS, Metas y Líneas de Acción		Créditos de pago	Gastos futuros
	<p>8-Trabajo decente y crecimiento económico</p> <p>Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.</p>	<b>2.584.274,73</b>	
<b>Meta</b>	8.08 - Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	298.876,18	
	<b>Líneas de acción</b>		
	Evaluación de factores de riesgo por puesto.	273.721,33	
	Actuar contra la violencia machista que sufren las mujeres en el territorio, teniendo en cuenta las diferentes formas de violencia y desde la perspectiva de la prevención, detección, visibilidad, atención y reparación.	6.105,31	
	Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.	11.108,36	
	Promover de forma planificada la formación interna del personal y de los agentes que actúan en los ámbitos de decisión, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas forales.	7.941,18	
<b>Meta</b>	8.05 - De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	2.285.398,55	
	<b>Líneas de acción</b>		
	Elaboración del anteproyecto de presupuesto, gastos de personal.	28.491,47	
	Gestionar el proceso de elaboración de nómina.	237.464,55	
	Iniciar de oficio expedientes relacionados con el personal.	37.038,92	
	Ingreso de personal.	78.425,33	
	Promover la transformación de la organización interna en cuanto a estructuras, perfiles y personas.	1.903.978,29	
	<p>16-Paz, justicia e instituciones sólidas</p> <p>Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.</p>	<b>1.699.617,59</b>	<b>8.800,00</b>
<b>Meta</b>	16.06 - Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	1.699.617,59	8.800,00
	<b>Líneas de acción</b>		
	Establecer estrategias previas de negociación.	62.766,15	
	Evaluación de factores de riesgo por puesto.	117.309,14	
	Gestionar la formación tanto interna como externa.	97.278,40	

ODS, Metas y Líneas de Acción	Créditos de pago	Gastos futuros
Elaboración del anteproyecto de presupuesto, gastos de personal.	12.210,63	
Gestionar el proceso de elaboración de nómina.	101.770,52	
Iniciar de oficio expedientes relacionados con el personal.	15.873,82	
Mejorar la implementación del programa informático de gestión y actualizar los procedimientos y documentos de gestión de personal.	166.878,61	
Ingreso de personal.	33.610,85	
Gestión de las prácticas solicitadas por los centros formativos.	137.541,62	8.800,00
Promover la transformación de la organización interna en cuanto a estructuras, perfiles y personas.	954.377,84	
<b>Total</b>	<b>4.548.240,71</b>	<b>8.800,00</b>

**PROGRAMAREN AURREKONTUAREN LABURPENA / RESUMEN DEL PRESUPUESTO DEL PROGRAMA**

Gastuen kapituluak / Capítulos gastos	2024	2025	Datozen urteetako gastuak/Gastos Futuros				
			2026	2027	2028	2029 eta hurrengoak/ 2029 y siguientes	Guztira / Total
1. LANGILERIA GASTUAK GASTOS DE PERSONAL	5.557.772,00	8.473.210,00					
2. ONDASUN ETA ZERBITZUEN GASTU ARRUNTAK GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	802.440,00	703.815,00					
3. FINANTZA GASTUAK GASTOS FINANCIEROS							
4. TRANSFERENTZIA ARRUNTAK TRANSFERENCIAS CORRIENTES	58.800,00	58.800,00	8.800,00				8.800,00
5. KONTINGENTZIETARAKO ETA BESTE EZUSTEKO BATZUETARAKO FUNTSA FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS							
<b>Eragiketa arruntak, guztira Total operaciones corrientes</b>	<b>6.419.012,00</b>	<b>9.235.825,00</b>	<b>8.800,00</b>				<b>8.800,00</b>
6. INBERTSIO ERREALAK INVERSIONES REALES	28.000,00	28.000,00					
7. KAPITAL TRANSFERENTZIAK TRANSFERENCIAS DE CAPITAL							
<b>Kapitaleko eragiketak, guztira Total operaciones de capital</b>	<b>28.000,00</b>	<b>28.000,00</b>					
8. AKTIBO FINANTZARIOAK ACTIVOS FINANCIEROS	1.481.850,00	1.481.850,00					
9. PASIBO FINANTZARIOAK PASIVOS FINANCIEROS							
<b>Finantza eragiketak, guztira Total operaciones financieras</b>	<b>1.481.850,00</b>	<b>1.481.850,00</b>					
<b>Guztira / Total</b>	<b>7.928.862,00</b>	<b>10.745.675,00</b>	<b>8.800,00</b>				<b>8.800,00</b>

Planen zenbateko osoa, kapituluka / Total planes/capítulos	Ordainketa kredituak / Créditos de pago		Datozen urteetako gastuak / Gastos futuros		Guztira / Total	
	Estrategikoa / Estratégico	Operatiboa / Operativo	Estrategikoa / Estratégico	Operatiboa / Operativo	Estrategikoa / Estratégico	Operatiboa / Operativo
1. LANGILERIA GASTUAK GASTOS DE PERSONAL	3.949.850,15	4.523.359,87			3.949.850,15	4.523.359,87
2. ONDASUN ETA ZERBITZUEN GASTU ARRUNTAK GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	436.365,30	267.449,76			436.365,30	267.449,76
3. FINANTZA GASTUAK GASTOS FINANCIEROS						
4. TRANSFERENTZIA ARRUNTAK TRANSFERENCIAS CORRIENTES		58.800,00		8.800,00		67.600,00
5. KONTINGENTZIETARAKO ETA BESTE EZUSTEKO BATZUETARAKO FUNTSA FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS						
<b>Eragiketa arruntak, guztira Total operaciones corrientes</b>	<b>4.386.215,45</b>	<b>4.849.609,63</b>		<b>8.800,00</b>	<b>4.386.215,45</b>	<b>4.858.409,63</b>
6. INBERTSIO ERREALAK INVERSIONES REALES	12.600,00	15.400,00			12.600,00	15.400,00
7. KAPITAL TRANSFERENTZIAK TRANSFERENCIAS DE CAPITAL						
<b>Kapitaleko eragiketak, guztira Total operaciones de capital</b>	<b>12.600,00</b>	<b>15.400,00</b>			<b>12.600,00</b>	<b>15.400,00</b>
8. AKTIBO FINANTZARIOAK ACTIVOS FINANCIEROS		1.481.850,00				1.481.850,00
9. PASIBO FINANTZARIOAK PASIVOS FINANCIEROS						
<b>Finantza eragiketak, guztira Total operaciones financieras</b>		<b>1.481.850,00</b>				<b>1.481.850,00</b>
<b>Guztira / Total</b>	<b>4.398.815,45</b>	<b>6.346.859,63</b>		<b>8.800,00</b>	<b>4.398.815,45</b>	<b>6.355.659,63</b>

Sarrerren kapituluak / Capítulos de ingresos	2024	2025	Gastuari lotutakoak / Afectados a gasto
1. ZUZENEKO ZERGAK IMPUESTOS DIRECTOS			
2. ZEHARKAKO ZERGAK IMPUESTOS INDIRECTOS			
3. TASAK ETA BESTELAKO SARRERAK TASAS Y OTROS INGRESOS	344.000,00	344.000,00	
4. TRANSFERENTZIA ARRUNTAK TRANSFERENCIAS CORRIENTES	110.000,00	110.000,00	
5. ONDARE SARRERAK INGRESOS PATRIMONIALES			
<b>Eragiketa arruntak, guztira Total operaciones corrientes</b>	<b>454.000,00</b>	<b>454.000,00</b>	
6. INBERTSIO ERREALAK BESTERENTZEA ENAJENACION DE INVERSIONES REALES			
7. KAPITAL TRANSFERENTZIAK TRANSFERENCIAS DE CAPITAL			
<b>Kapitaleko eragiketak, guztira Total operaciones de capital</b>			
8. AKTIKO FINANTZARIOAK ACTIVOS FINANCIEROS	1.515.000,00	1.515.000,00	
9. PASIBO FINANTZARIOAK PASIVOS FINANCIEROS			
<b>Finantza eragiketak, guztira Total operaciones financieras</b>	<b>1.515.000,00</b>	<b>1.515.000,00</b>	
<b>Guztira / Total</b>	<b>1.969.000,00</b>	<b>1.969.000,00</b>	