



## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Departamento:** 04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA  
**Sección:** 0410 - Dirección General de Régimen Jurídico  
**Programa:** 100 - Secretaría del Consejo de Gobierno Foral, Asesoría y Defensa Jurídica  
**Funcional:** 920 - Administración general

## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Relevancia de género del programa:** Baja

**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:**

Integrar la perspectiva de género en la política pública



## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Departamento:** 04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA  
**Sección:** 0410 - Dirección General de Régimen Jurídico  
**Programa:** 110 - Servicios Generales Diputación  
**Funcional:** 920 - Administración general

## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Relevancia de género del programa:** Baja

**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:**

Necesidad de integrar la perspectiva de género en la política pública

## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Departamento:** 04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA  
**Sección:** 0410 - Dirección General de Régimen Jurídico  
**Programa:** 120 - Servicio de coordinación de la contratación pública  
**Funcional:** 920 - Administración general

## 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 un trabajo remunerado en condiciones adecuadas

**Descripción detallada de la necesidad:**

En las contrataciones que realiza la Diputación Foral de Gipuzkoa es imprescindible la inclusión de cláusulas relativa a la igualdad entre mujeres y hombre, pero estas deben estar definidas tomando en consideración las características de cada contrato, de los sectores a los que corresponde el objeto del contrato, y los problemas que en dicho sector puede haber con relación a la igualdad. Resulta complicado la definición de las cláusulas, así como posteriormente realizar el seguimiento en ejecución del contrato.

**Cuantificación:** 2.967,40 ( 1,00 % )  
**Cred.Pago:** 2.967,40 ( 1,00 % )  
**Gastos Futuros:** 0,00 ( 0,00 % )

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

Bg.OO. 5.4. Avanzar en la integración sistemática y en el seguimiento de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios de la DFG, analizando su capacidad transformadora (calidad e impacto).	Bg.5.4.1 Revisión y actualización de las directrices forales para la introducción de cláusulas para la igualdad en contratos, en base al nuevo marco normativo, así como en convenios y subvenciones.	( 100,00 % )	
--	---	--------------	--

## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

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

## 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 % )	



Categoría	Cómo	% Cómo	Indicador asociado
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 % )	
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 DE GÉNERO

<b>Departamento:</b>	04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA
<b>Sección:</b>	0430 - Dirección General de Buen Gobierno e Innovación Política-Social
<b>Programa:</b>	300 - Buen Gobierno y Participación Ciudadana
<b>Funcional:</b>	924 - Participación 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 programa presupuestario de Participación Ciudadana establece una serie de mandatos normativas con el objetivo de regular la igualdad entre mujeres y hombres, y entre los más importantes a tener en cuenta, se encuentran los siguientes:

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (texto refundido aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo)
- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres
- III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa 2020-2023
- Norma Foral 5/2018, de 12 de noviembre, sobre participación ciudadana, y dentro de esta Norma se hace un desglose exhaustivo de todo el articulado que regula y contempla la igualdad de mujeres y hombres.

A través de uno de nuestros objetivos estratégicos, queremos profundizar en la cultura política democrática, cambiando las formas de hacer y relacionarse de la administración, reconociendo y garantizando el derecho de la ciudadanía a participar en las decisiones. Para ello, nos centraremos especialmente en los principios de universalidad, igualdad, inclusión, transparencia y ética pública.

Se trata de tener en cuenta el principio de universalidad en lo que se hace desde las instituciones, entre otras cosas, garantizar el derecho a la participación de toda la ciudadanía desde el equilibrio territorial, la diversidad social y económica.

Trabajaremos para la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad.

Las principales desigualdades identificadas son las siguientes:

- Déficits en la información
- Espacios segregados por temática y ámbito
- Segregación vertical
- Diferencias en el modo de participar
- Resultados dispares de las cláusulas.

Con el objetivo de ir disminuyendo las desigualdades en nuestras intervenciones, pondremos el foco en los siguientes aspectos:

- Mejorar la recopilación de datos
- Incentivar y reconocer las propuestas ciudadanas de las mujeres a través de la segregación por sexo.
- Formar en el diseño y evaluación de procesos participativos desde una perspectiva de género.

Para mejorar en las formas de hacer, se establecen 4 acciones:

- Elaboración base de datos con indicadores de calidad, en los que se incorporen indicadores de género
- Facilitar la participación de grupos feministas en los procesos de deliberación participativa, a través de la creación de foros, grupos o talleres específicos con grupos feministas dentro de los procesos de deliberación; apoyo logístico a los grupos feministas; establecimiento de canales de información/comunicación con los grupos feministas; implementación de mecanismos de evaluación y retroalimentación para recibir comentarios de los grupos feministas sobre los procesos de deliberación.
- En las líneas de subvención, valorar la participación de las mujeres en los procesos de participación.

- Integrar la perspectiva de género en los programas de formación, a través de los contenidos o módulos específicos; materiales utilizados, equipo docente especializado

<b>Cuantificación:</b>	33.555,39	( 1,03 % )
<b>Cred.Pago:</b>	33.555,39	( 1,23 % )
<b>Gastos Futuros:</b>	0,00	( 0,00 % )

Categoría	Cómo	% Cómo	Indicador asociado
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.	( 50,00 % )	
	La Dirección de Participación desagregará la variable sexo en todas las acciones y procesos participativos que se pongan en marcha.	( 50,00 % )	

## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Departamento:** 04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA  
**Sección:** 0440 - Dirección General de Innovación en la administración  
**Programa:** 400 - Innovación y transformación de los servicios públicos forales  
**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:**

Vemos la oportunidad de integrar la perspectiva de género en la gestión pública de la DFG a través de los proyectos de mejora que impulsamos desde el servicio.

**Cuantificación:** 114.573,41 ( 2,37 % )  
**Cred.Pago:** 114.573,41 ( 2,41 % )  
**Gastos Futuros:** 0,00 ( 0,00 % )

Categoría	Cómo	% Cómo	Indicador asociado
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 % )	
Bg.OO. 5.3. Profundizar en el uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente la DFG o que se produzcan para la DFG a través de terceras personas y entidades.	Bg.5.3.1 Creación de un espacio en la intranet foral que permita al personal de la DFG resolver dudas sobre el uso no sexista del lenguaje en los distintos documentos, creando una batería de indicadores.	( 100,00 % )	



## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Departamento:** 04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA  
**Sección:** 0450 - Dirección General de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento  
**Programa:** 500 - Protección contra el fuego y Salvamento  
**Funcional:** 136 - Servicio de prevención y extinción de incendios y salvamento

## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Relevancia de género del programa:** Baja

**Colectivo afectado por el programa :**

La población en su conjunto

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

Acceso a un trabajo remunerado en condiciones adecuadas

**Descripción detallada de la necesidad:**

Adecuación de los parques a las necesidades de las mujeres y asegurar y fomentar la presencia de mujeres en los procesos selectivos con el fin de mejorar el servicio.