

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 organización compleja, integrada por más de 2.000 personas que desempeñan funciones diversas al servicio de la ciudadanía. La adecuada gestión de sus recursos humanos constituye un elemento esencial para garantizar el funcionamiento de los servicios públicos y dar respuesta a las necesidades presentes y futuras de la institución.

La evolución de las demandas de la ciudadanía, la transformación digital, los cambios normativos y las nuevas formas de organización del trabajo plantean importantes retos en materia de gestión de personas. Este contexto exige avanzar hacia una política de recursos humanos más estratégica, basada en la planificación y anticipación de las necesidades de personal, la adecuación de los perfiles profesionales y el desarrollo de las competencias necesarias para afrontar los nuevos desafíos de la Administración.

Uno de los principales retos de los próximos años es el progresivo envejecimiento de la plantilla y el consiguiente relevo generacional. Esta circunstancia hace necesario planificar la renovación de los efectivos, garantizar la transmisión del conocimiento y aprovechar la incorporación de nuevas personas para impulsar la modernización y mejora de la organización, evitando la pérdida de experiencia y capacidades profesionales.

Asimismo, los procesos de estabilización del empleo público y las ofertas públicas de empleo ordinarias desarrollados en los últimos años están contribuyendo a una reducción progresiva de la temporalidad. Resulta necesario continuar avanzando en esta línea, consolidando la estabilidad en el empleo y reforzando la planificación de las ofertas de empleo público y de los procedimientos de provisión, con el fin de responder de manera ágil y adecuada a las necesidades de los distintos departamentos.

Por otra parte, resulta fundamental continuar promoviendo el desarrollo profesional de las personas empleadas, la mejora de sus condiciones de trabajo y la adaptación de sus competencias a las nuevas exigencias de los servicios públicos, favoreciendo un entorno laboral que impulse la implicación, la responsabilidad y el compromiso con los objetivos de la institución.

Finalmente, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres debe continuar integrándose de manera transversal en las políticas de gestión de personal, impulsando la eliminación de las desigualdades, la conciliación corresponsable y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, la promoción y el desarrollo profesional.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El programa de Función Pública contribuye especialmente a la consecución de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030:

ODS 5. Igualdad de género: promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminar las desigualdades en el ámbito laboral y favorecer la conciliación corresponsable.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: impulsar el empleo público estable y de calidad, el desarrollo profesional y la mejora de las condiciones de trabajo.

ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas: contribuir al fortalecimiento de una Administración pública eficaz, transparente, inclusiva y orientada a las necesidades de la ciudadanía, mediante una gestión responsable y planificada de sus recursos humanos.

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:

exto 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.

- 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.
- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 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.
- IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.

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	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Personas participantes en el programa "Transmisión del conocimiento"	Número	>=	89,00	63,00	60,00	35,00

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Mujeres			57,00	41,00	39,00	21,00
Hombres			32,00	22,00	21,00	14,00
Grado de avance en el desarrollo de una gobernanza colaborativa y anticipatoria	Porcentaje	>=	6,50	6,50	7,00	7,00
Grado de avance del plan de digitalización	Porcentaje	>=	70,00	70,00	100,00	100,00
Participación en el proceso para asegurar la sucesión generacional en el 90 % del personal técnico que se jubile	Porcentaje	>=	99,00	99,00	90,00	90,00
Diseñar y extender el modelo de actuación al modelo de gobernanza anticipatoria	Porcentaje	>=	100,00	100,00	100,00	100,00

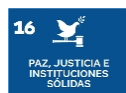
Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo

1. Línea de Acción:

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



66,71 %



33,29 %

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	4.523.788,16			01/01/2027	31/12/2027	
1.1 Acción Implantar el Plan de Ordenación de RRHH para el rejuvenecimiento de la plantilla	2.763.124,39			01/01/2027	31/12/2027	
1.2 Acción Realizar OPE.	1.547.957,30			01/01/2027	31/12/2027	
1.3 Acción Analizar y definir la nueva estructura de Diputación para responder a los retos que tiene la DFG ante la ciudadanía.	212.706,47			01/01/2027	31/12/2027	

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

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Número de municipios que cuentan con marcos estables para el desarrollo de políticas de igualdad	Número	>=	33,00	33,00	38,00	38,00

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Número de asociaciones de mujeres que participan regularmente en Gunea (espacio para la participación e interlocución entre el movimiento asociativo feminista y la DFG)	Número	>=	30,00	30,00	33,00	33,00
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
Total línea acción	42.886,33			01/01/2027	31/12/2027	
1.1 Acción Revisión, actualización y posterior difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa	42.886,33			01/01/2027	31/12/2027	
Objetivo anual: Impulso, desarrollo y seguimiento de la política transversal de igualdad en la Diputación Foral						
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Porcentaje del presupuesto propio de gestión de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el impulso de la política foral para la igualdad de mujeres y hombres	Porcentaje	>=	1,30	1,30	1,50	1,50
Porcentaje de personal empleado público que ha recibido formación básica en igualdad de al menos 20 horas, sobre el total del personal empleado público	Porcentaje	>=	8,59	8,59	9,22	9,22
Porcentaje de personal técnico del Órgano para la Igualdad y de las Unidades de Igualdad de los Departamentos con una formación especializada	Porcentaje	>=	41,60	41,60	62,40	62,40

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
superior a 300 horas impartida por una administración pública o por una universidad						
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.						
 84,40 %  15,60 %						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	49.797,45			01/01/2027	31/12/2027	
1.1 Acción En colaboración con el Órgano para la Igualdad, 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	31.082,31			01/01/2027	31/12/2027	
1.2 Acción Implantación de un plan director para la formación en igualdad del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa, teniendo en cuenta los diferentes perfiles y áreas de trabajo	18.715,14			01/01/2027	31/12/2027	
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.						
 100,00 %						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	23.549,36			01/01/2027	31/12/2027	
2.1 Acción Desarrollo de las acciones vinculadas a la reducción de la brecha salarial recogidas en el I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres. En concreto las acciones 27 y 28	23.549,36			01/01/2027	31/12/2027	

ACTUACIÓN OPERATIVA DEL DEPARTAMENTO

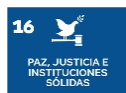
Objetivo anual: Mejorar las negociaciones y relaciones con la representación del personal

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Horas del personal asistente	Número	<=	600,00	600,00	600,00	216,00

Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo

1. Línea de Acción:

Establecer estrategias previas de negociación.



100,00 %

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

Total línea acción	94.995,13		01/01/2027	31/12/2027	
---------------------------	-----------	--	------------	------------	--

1.1 Acción

Analizar, estudiar y consensuar las propuestas realizadas.

94.995,13		01/01/2027	31/12/2027	
-----------	--	------------	------------	--

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

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Reconocimientos médicos anuales	Número	>=	1.140,00	1.100,00	1.100,00	1.240,00
Mujeres			598,00	560,00	560,00	570,00
Hombres			542,00	540,00	540,00	670,00
Accidentes laborales (excepto "in itinere" y "en misión")	Número	<=	77,00	71,00	71,00	50,00
Mujeres			25,00	22,00	22,00	16,00
Hombres			52,00	49,00	49,00	34,00

Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo

1. Línea de Acción:

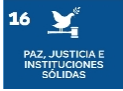
Realizar reconocimientos médicos anuales al personal.



70,00 %



30,00 %

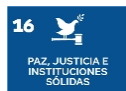
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	436.461,58			01/01/2027	31/12/2027	
1.1 Acción Realizar análisis médicos a todo el personal.	436.461,58			01/01/2027	31/12/2027	
2. Línea de Acción: Evaluación de factores de riesgo por puesto.						
<div>  70,00 %  30,00 % </div>						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	491.759,08			01/01/2027	31/12/2027	
2.1 Acción Actualización de la evaluación de riesgos laborales de los puestos preventivos.	491.759,08			01/01/2027	31/12/2027	
Objetivo anual: Reforzar la realización de prácticas de estudiantes en la Diputación Foral de Gipuzkoa						
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Alumnado recibido	Número	>=	31,00	40,00	45,00	100,00
Mujeres			20,00	27,00	30,00	71,00
Hombres			11,00	13,00	15,00	29,00
Encuesta de satisfacción. Personal Instructor	Número	>=	4,74	4,74	4,80	4,50
Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo						
1. Línea de Acción: Gestión de las prácticas solicitadas por los centros formativos.						
<div>  100,00 % </div>						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	153.288,53	8.322,00		01/01/2027	31/12/2027	
1.1 Acción Estudiar las solicitudes, identificar el personal de la	153.288,53	8.322,00		01/01/2027	31/12/2027	

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
diputación con voluntad de ejercer la instrucción y realizar la puesta en marcha, seguimiento y cierre de las prácticas aceptadas.						
Objetivo anual: Reforzar la formación del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa						
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Alumnado que participa en acciones formativas	Número	>=	2.142,00	1.900,00	2.100,00	2.000,00
Mujeres			1.392,00	1.288,00	1.423,00	1.380,00
Hombres			750,00	612,00	677,00	620,00
Encuesta de satisfacción	Escala 1-10	>=	8,83	8,78	8,90	8,00
Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo						
1. Línea de Acción: Gestionar la formación tanto interna como externa.						
<div>  68,80 %  29,49 %  1,71 % </div>						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	563.905,13			01/01/2027	31/12/2027	
1.1 Acción Gestionar, finalizar y evaluar las acciones formativas; solicitudes, listas, matriculaciones, contratos, documentación, cuestionarios de evaluación, certificaciones, etc..	554.236,67			01/01/2027	31/12/2027	
1.2 Acción Incluir cláusulas lingüísticas renovadas en contratos o subvenciones de alto impacto lingüístico del programa.	9.668,46			01/01/2027	31/12/2027	
Objetivo anual: Garantizar las mejoras asistenciales de la DFG						
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Anticipos concedidos	Número	>=	74,00	63,00	63,00	90,00

Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo

1. Línea de Acción:

Gestión de anticipos, cargas generales.



100,00 %

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

Total línea acción	3.053.673,85			01/01/2027	31/12/2027	
---------------------------	--------------	--	--	------------	------------	--

1.1 Acción

Recepción de solicitudes, estudio y propuesta.

	3.053.673,85			01/01/2027	31/12/2027	
--	--------------	--	--	------------	------------	--

Objetivo anual: Garantizar la gestión de costes de personal sin errores

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Reclamaciones en el contencioso administrativo	Número	<=	8,00	8,00	8,00	3,00

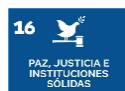
Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo

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	48.342,38			01/01/2027	31/12/2027	
---------------------------	-----------	--	--	------------	------------	--

1.1 Acción

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

	48.342,38			01/01/2027	31/12/2027	
--	-----------	--	--	------------	------------	--

2. Línea de Acción:

Gestionar el proceso de elaboración de nómina.

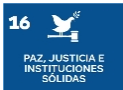


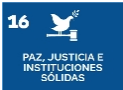
70,00 %



30,00 %

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

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	455.486,14			01/01/2027	31/12/2027	
2.1 Acción Revisión y control de las incidencias mensuales, cálculo de nómina, listado de bancos, ficheros de imputación presupuestaria, emisión de recibos.	262.116,62			01/01/2027	31/12/2027	
2.2 Acción Calcular, conciliar, abonar y controlar los abonos y compensaciones por seguros sociales y aportaciones a planes de pensiones.	193.369,52			01/01/2027	31/12/2027	
Objetivo anual: Gestionar eficazmente las relaciones de personal con el Servicio de Función Pública						
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Porcentaje de las solicitudes del personal contestadas en plazo	Porcentaje	>=	99,80	98,80	98,80	99,80
Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo						
1. Línea de Acción: Iniciar de oficio expedientes relacionados con el personal.						
 70,00 %		 30,00 %				
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	67.679,33			01/01/2027	31/12/2027	
1.1 Acción Estudio y propuesta de expedientes disciplinarios y de incompatibilidad.	67.679,33			01/01/2027	31/12/2027	
2. Línea de Acción: Mejorar la implementación del programa informático de gestión y actualizar los procedimientos y documentos de gestión de personal.						
 100,00 %						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	198.203,75			01/01/2027	31/12/2027	
2.1 Acción Implementar procedimientos electrónicos para la mejora de la gestión, elaborar manuales, plantillas, flujogramas, etc	198.203,75			01/01/2027	31/12/2027	
3. Línea de Acción: Responder a las solicitudes del personal.						
 100,00 %						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	588.087,43			01/01/2027	31/12/2027	
3.1 Acción Recepción y análisis de las solicitudes y elaboración de la propuesta de resolución (situaciones administrativas, permisos sin sueldo, modificaciones de jornada).	588.087,43			01/01/2027	31/12/2027	
Objetivo anual: Adecuación de los puestos de la DFG a las necesidades de la diputación						
Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Acuerdos modificación RPT	Número	<=	10,00	15,00	16,00	9,00
Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo						
1. Línea de Acción: Gestión de las modificaciones de RPT.						
 100,00 %						
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	210.007,75			01/01/2027	31/12/2027	
1.1 Acción Recepción de solicitudes, realización de informes, propuestas de acuerdo y gestión de las propuestas.	210.007,75			01/01/2027	31/12/2027	

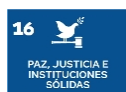
Objetivo anual: Facilitar la movilidad del personal y dar respuesta adecuada a las necesidades de personal de los departamentos

Indicador	Unidad de medida	Tipo de objetivo	Último valor	Previsión año en curso	Objetivo anual	Meta legislatura
Disposiciones tramitadas relacionadas con la movilidad del personal (CS, FSC)	Número	>=	565,00	602,00	602,00	400,00
Disposiciones tramitadas por nombramiento de personal funcionario	Número	>=	700,00	619,00	619,00	780,00

Líneas de acción y acciones asociadas al objetivo

1. Línea de Acción:

Gestión de listas para la cobertura de necesidades transitorias.



100,00 %

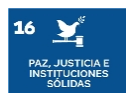
	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	210.007,75			01/01/2027	31/12/2027	
1.1 Acción	210.007,75			01/01/2027	31/12/2027	
Publicar listas en internet, ofertar contratos, solicitar a otras administraciones listas de personas candidatas, nombramientos, ceses, comisiones de servicio, etc.						

2. Línea de Acción:

Ingreso de personal.



70,00 %



30,00 %

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	141.066,33			01/01/2027	31/12/2027	
2.1 Acción	141.066,33			01/01/2027	31/12/2027	
Generar bolsas.						

3. Línea de Acción:

Movilidad para la cobertura temporal de puestos.



70,00 %



30,00 %

	Créditos pago	Gastos futuros	Ingreso afectado	Fecha inicio	Fecha final	Etorkizuna eraikiz
Total línea acción	244.333,58			01/01/2027	31/12/2027	
3.1 Acción Realizar convocatorias de anuncios y concursillos.	244.333,58			01/01/2027	31/12/2027	

IGUALDAD DE GÉNERO

Relevancia de género del programa: Alta

Descripción detallada de la necesidad:

El programa presupuestario ha identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que le afectan:

-Segregación horizontal. Existe una masculinización en determinados ámbitos o categorías de puestos de la plantilla de la Diputación Foral de Gipuzkoa, como el personal bombero (244 hombres (95,68%) y 11 mujeres (4,31%)), personal caminero (29 hombres 100%) o guardas forestales (3 mujeres 4,9% y 58 hombres 95,68%). Frente a otras categorías de puestos que están feminizados, como ocurre en el caso del personal cuidador (43 mujeres 100% de mujeres) personal de limpieza-comedor o personal administrativo (339 mujeres 81,12% y 64 hombres 18,87%). Esta segregación refleja la persistencia de roles y estereotipos de género y, además, esta segregación tiene efectos en las condiciones laborales y, en particular, en la brecha salarial, tal como se desarrolla y queda recogido en la Memoria de evaluación previa de impacto de género de los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa 2026.

-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 (puestos pertenecientes a los grupos de clasificación A1 y A2 donde el 65,5% son mujeres y, sin embargo, solo el 46,98% de las jefaturas las ocupan mujeres).

-Feminización de los permisos y licencias conciliatorias. Con una mayoría abrumadora de mujeres que solicitan y hacen uso de este tipo de licencias y permisos (reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores y mayores con un 86% de mujeres frente a 14% de hombres, algo más suavizado en acompañamientos médicos de menores y mayores con un 84% de mujeres frente a 15 % de hombres, o en el teletrabajo con un 76% de mujeres frente al 24 % de hombres). Por tanto, se constata que en las licencias y permisos con una penalización salarial se mantiene un 86% de mujeres, por tanto, el impacto económico asociado a estas medidas de conciliación recae fundamentalmente sobre ellas y contribuye a perpetuar la brecha salarial de género.

-Mayor temporalidad en las mujeres. La proporción de mujeres es superior entre el personal interino (58 % de mujeres frente al 42% de hombres) y entre el personal laboral temporal (78 % de mujeres frente a 22% de hombres). En consecuencia, existe una mayor precariedad en el empleo femenino, (con sus efectos negativos que se traducen en las dificultades de desarrollo profesional, de acceso a puestos de responsabilidad y la brecha salarial de género), y una feminización de la pobreza.

-Formación en igualdad insuficiente y feminizada. La formación que ofrece la Diputación Foral de Gipuzkoa en materia de igualdad resulta insuficiente por el número de plazas ofertadas y, sobre todo, por la bajísima participación del personal, donde la mayoría abrumadora de personas asistentes son mujeres. (80% de participantes mujeres frente al 20% de hombres). Siendo la formación en igualdad específica para hombres testimonial. En el año 2023 el curso básico de igualdad solo para hombres quedó sin impartir por el bajo número de solicitudes, ya que solo 2 hombres lo solicitaron.

-Situaciones de acoso sexista. En el diagnóstico previo a la elaboración del Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral de la DFG se constató la dificultad para identificar las situaciones de acoso sexista, la tendencia minusvalorar y banalizar dichas situaciones, las dificultades y resistencias para actuar cuando se identifican, la necesidad de prestar especial atención en los ámbitos laborales muy masculinizados o muy feminizados, así como la necesidad de formación y sensibilización de todo el personal en este área.

Principales mandatos de igualdad:

- Integrar la perspectiva de género en su elaboración.
 - Incorporar variable sexo a todos los soportes de generación de información.
 - Uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje y, por tanto, revisar el lenguaje del programa para que éste sea inclusivo y no sexista.
 - Promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato
 - 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
- Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación.

Objetivos de igualdad

Objetivos:

- HE.1.3: Avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres.
- P.1: Impulso, desarrollo y seguimiento de la política transversal de igualdad en la Diputación Foral

Líneas de Acción:

- EL.1.3.4: 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.
- P.1.1: Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.
- P.1.2: 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.

Acciones del programa para promover la igualdad

Acción	Presupuesto	% Programa
Revisión, actualización y posterior difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa	42.886,33	0,37
En colaboración con el Órgano para la Igualdad, 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	31.082,27	0,27
Implantación de un plan director para la formación en igualdad del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa, teniendo en cuenta los diferentes perfiles y áreas de trabajo	18.715,13	0,16
Desarrollo de las acciones vinculadas a la reducción de la brecha salarial recogidas en el I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres. En concreto las acciones 27 y 28	23.549,36	0,20
Total	116.233,09	1,00 %

Índice de integración de la perspectiva de género:	9,50	puntos
Cuantificación:	116.233,14	(1,00 %)
Cred.Pago:	116.233,14	(1,00 %)
Gastos Futuros:	0,00	(0,00 %)

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

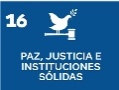
Descripción detallada de la necesidad:

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: 11.605.641,04 (100,00 %)

Relación de ODS asociados al programa

ODS, Metas y Líneas de Acción		Créditos de pago	Gastos futuros
	4-Educación de calidad	387.965,67	
	Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.		
	Meta 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	387.965,67	
	Líneas de acción		
	Gestionar la formación tanto interna como externa.	387.965,67	
	5-Igualdad de género	97.740,98	
	Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.		
	Meta 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	60.756,66	
	Líneas 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.	10.721,58	
	Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.	26.485,72	
	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.	23.549,36	
	Meta 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	36.984,32	
	Líneas 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.	21.443,17	

ODS, Metas y Líneas de Acción		Créditos de pago	Gastos futuros
Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.		15.541,16	
	8-Trabajo decente y crecimiento económico Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.	4.355.839,24	
Meta	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	668.246,62	
Líneas de acción			
Realizar reconocimientos médicos anuales al personal.		305.523,11	
Evaluación de factores de riesgo por puesto.		344.231,36	
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.		10.721,58	
Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.		7.770,58	
Meta	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	3.687.592,62	
Líneas de acción			
Elaboración del anteproyecto de presupuesto, gastos de personal.		33.839,67	
Gestionar el proceso de elaboración de nómina.		318.840,30	
Iniciar de oficio expedientes relacionados con el personal.		47.375,53	
Ingreso de personal.		98.746,43	
Movilidad para la cobertura temporal de puestos.		171.033,51	
Promover la transformación de la organización interna en cuanto a estructuras, perfiles y personas.		3.017.757,18	
	16-Paz, justicia e instituciones sólidas 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.	6.746.104,69	8.322,00
Meta	16.06 - Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	6.746.104,69	8.322,00
Líneas de acción			
Establecer estrategias previas de negociación.		94.995,13	
Realizar reconocimientos médicos anuales al personal.		130.938,47	

ODS, Metas y Líneas de Acción		Créditos de pago	Gastos futuros
Evaluación de factores de riesgo por puesto.		147.527,72	
Gestionar la formación tanto interna como externa.		166.271,00	
Gestión de anticipos, cargas generales.		3.053.673,85	
Elaboración del anteproyecto de presupuesto, gastos de personal.		14.502,71	
Gestionar el proceso de elaboración de nómina.		136.645,84	
Iniciar de oficio expedientes relacionados con el personal.		20.303,80	
Mejorar la implementación del programa informático de gestión y actualizar los procedimientos y documentos de gestión de personal.		198.203,75	
Responder a las solicitudes del personal.		588.087,43	
Gestión de las modificaciones de RPT.		210.007,75	
Gestión de listas para la cobertura de necesidades transitorias.		210.007,75	
Ingreso de personal.		42.319,90	
Movilidad para la cobertura temporal de puestos.		73.300,07	
Gestión de las prácticas solicitadas por los centros formativos.		153.288,53	8.322,00
Promover la transformación de la organización interna en cuanto a estructuras, perfiles y personas.		1.506.030,98	
	18-Diversidad cultural y lingüística Diversidad cultural y lingüística	9.668,46	
Meta	18.1 - Garantizar la presencia y el reconocimiento de todas las lenguas y culturas como factor imprescindible de desarrollo personal y social	9.668,46	
Líneas de acción			
Gestionar la formación tanto interna como externa.		9.668,46	
Total		11.597.319,04	8.322,00

Programaren aurrekontuaren laburpena / Resumen del Presupuesto del Programa

Gastuen kapituluak / Capítulos gastos	2026	2027	Datozen urteetako gastuak/Gastos Futuros				
			2028	2029	2030	2031 eta hurrengoak/ 2031 y siguientes	Guztira / Total
1. LANGILERIA GASTUAK GASTOS DE PERSONAL	7.848.913,00	9.002.619,00					
2. ONDASUN ETA ZERBITZUEN GASTU ARRUNTAK GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	855.073,00	1.067.759,00					
3. FINANTZA GASTUAK GASTOS FINANCIEROS							
4. TRANSFERENTZIA ARRUNTAK TRANSFERENCIAS CORRIENTES	57.300,00	55.536,00	8.322,00				8.322,00
5. KONTINGENTZIETARAKO ETA BESTE EZUSTEKO BATZUETARAKO FUNTSA FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS							
Eragiketa arruntak, guztira Total operaciones corrientes	8.761.286,00	10.125.914,00	8.322,00				8.322,00
6. INBERTSIO ERREALAK INVERSIONES REALES	27.160,00	26.602,00					
7. KAPITAL TRANSFERENTZIAK TRANSFERENCIAS DE CAPITAL							
Kapitaleko eragiketak, guztira Total operaciones de capital	27.160,00	26.602,00					
8. AKTIBO FINANTZARIOAK ACTIVOS FINANCIEROS	1.481.850,00	1.444.803,00					
9. PASIBO FINANTZARIOAK PASIVOS FINANCIEROS							
Finantza eragiketak, guztira Total operaciones financieras	1.481.850,00	1.444.803,00					
Guztira / Total	10.270.296,00	11.597.319,00	8.322,00				8.322,00

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	3.983.123,88	5.019.495,05			3.983.123,88	5.019.495,05
2. ONDASUN ETA ZERBITZUEN GASTU ARRUNTAK GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	644.926,52	422.832,59			644.926,52	422.832,59
3. FINANTZA GASTUAK GASTOS FINANCIEROS						
4. TRANSFERENTZIA ARRUNTAK TRANSFERENCIAS CORRIENTES		55.536,00		8.322,00		63.858,00
5. KONTINGENTZIETARAKO ETA BESTE EZUSTEKO BATZUETARAKO FUNTSA FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS						
Eragiketa arruntak, guztira Total operaciones corrientes	4.628.050,40	5.497.863,64		8.322,00	4.628.050,40	5.506.185,64
6. INBERTSIO ERREALAK INVERSIONES REALES	11.970,90	14.631,10			11.970,90	14.631,10
7. KAPITAL TRANSFERENTZIAK TRANSFERENCIAS DE CAPITAL						
Kapitaleko eragiketak, guztira Total operaciones de capital	11.970,90	14.631,10			11.970,90	14.631,10
8. AKTIBO FINANTZARIOAK ACTIVOS FINANCIEROS		1.444.803,00				1.444.803,00
9. PASIBO FINANTZARIOAK PASIVOS FINANCIEROS						
Finantza eragiketak, guztira Total operaciones financieras		1.444.803,00				1.444.803,00
Guztira / Total	4.640.021,30	6.957.297,74		8.322,00	4.640.021,30	6.965.619,74

Sarreraren kapituluak / Capítulos de ingresos	2026	2027	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	139.130,00	
4. TRANSFERENTZIA ARRUNTAK TRANSFERENCIAS CORRIENTES	110.000,00	110.000,00	
5. ONDARE SARRERAK INGRESOS PATRIMONIALES			
Eragiketa arruntak, guztira Total operaciones corrientes	454.000,00	249.130,00	
6. INBERTSIO ERREALAK BESTERENTZEA ENAJENACION DE INVERSIONES REALES			
7. KAPITAL TRANSFERENTZIAK TRANSFERENCIAS DE CAPITAL			
Kapitaleko eragiketak, guztira Total operaciones de capital			
8. AKTIKO FINANTZARIOAK ACTIVOS FINANCIEROS	1.515.000,00	1.515.000,00	
9. PASIBO FINANTZARIOAK PASIVOS FINANCIEROS			
Finantza eragiketak, guztira Total operaciones financieras	1.515.000,00	1.515.000,00	
Guztira / Total	1.969.000,00	1.764.130,00	