

IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA
Sección: 0401 - Servicios Generales de Gobernanza
Programa: 010 - Servicios Generales de Gobernanza
Funcional: 920 - Administración general

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:

Integrar la perspectiva de género en las políticas públicas.

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

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

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

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:

Integrar la perspectiva de género en la política pública

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

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

IGUALDAD DE GÉNERO

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

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

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

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

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

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:

Es imprescindible incluir cláusulas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en las contrataciones que realiza la Diputación Foral de Gipuzkoa. A la hora de incluir estas cláusulas habrá que tener en cuenta las características de cada contrato, las de cada objeto contractual, así como los problemas que en cada sector concreto puede haber en términos de igualdad entre mujeres y hombres. Observamos dificultades en la determinación de este tipo de cláusulas, tanto en cuanto a su aplicación práctica en el procedimiento de licitación, como en cuanto a su seguimiento durante la ejecución del contrato.

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

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

IGUALDAD DE GÉNERO

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

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:	10,50	puntos
Cuantificación:	116.233,14	(1,00 %)
Cred.Pago:	116.233,14	(1,00 %)
Gastos Futuros:	0,00	(0,00 %)

IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA
Sección: 0430 - Dirección General de Buen Gobierno e Innovación Política-Social
Programa: 300 - Buen Gobierno y Participación Ciudadana
Funcional: 924 - Participación ciudadana

Relevancia de género del programa: Alta

Descripción detallada de la necesidad:

DÉFICITS DE INFORMACIÓN

Escasez de datos para conocer las características de la participación ciudadana y evaluar el grado de cumplimiento de los mandatos de igualdad. Aunque se dispone de información sobre la participación de mujeres y hombres en los procesos subvencionados, hasta ahora no ha sido posible explotarla. La nueva base de datos de procesos participativos municipales permitirá disponer y publicar datos agregados del territorio. Sin embargo, sigue sin conocerse el impacto real de estos procesos en la reducción de las desigualdades de género.

ÓRGANOS Y ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

En la mayoría de los órganos vinculados a esta dirección la participación femenina es mayoritaria: Espacio Interinstitucional (95 %), Foro Técnico (69 %), Grupo de Municipios Pequeños (80 %), Consejo Social (62 %), Comisión Foral (60 %), Foro de Asociaciones (78 %) y Comisión de Ética (67 %). No obstante, las presidencias de las entidades inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación son mayoritariamente masculinas (55 %).

En otros espacios de la Diputación sobre los que esta dirección no tiene capacidad de decisión directa, como los grupos de interés, la representación masculina alcanza el 60 %. En conjunto, los datos sugieren que la presencia masculina aumenta en los espacios con mayor capacidad de influencia o decisión.

INTERÉS POR LA PARTICIPACIÓN Y EL BUEN GOBIERNO .En las formaciones de Gipuzkoako Eskola Irekia, tanto las participantes como las formadoras han sido mayoritariamente mujeres (entre el 66 % y el 75 %). Ello podría explicarse, en parte, por la feminización del empleo público y por la asociación tradicional de estos ámbitos con funciones relacionales y comunitarias. Sin embargo, en los grupos de interés predominan los hombres (60 %), posiblemente por su capacidad de incidencia en la toma de decisiones.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Se observa una elevada feminización de la base asociativa que disminuye en los puestos de representación. En el Registro Foral, las mujeres ocupan el 44,8 % de las presidencias frente al 55,2 % de los hombres. Datos similares se observan en el tejido asociativo vasco. En la Dirección de Buen Gobierno e Innovación Político-Social el equipo técnico está formado mayoritariamente por mujeres (71 %), la jefa de servicio es mujer, y la dirección la ocupa un hombre. Aspecto positivo, los órganos de participación y representación foral cuentan en general con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, exigida por su normativa reguladora.

DIFERENCIAS EN EL MODO DE PARTICIPAR

Aunque en algunos espacios participan más mujeres, los hombres suelen realizar intervenciones más extensas. Para evitar desigualdades en la incidencia real de la participación se incorporan medidas de dinamización orientadas a equilibrar las intervenciones. La dinamización de estos espacios está completamente feminizada.

MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES

Los criterios de igualdad representan 6 puntos sobre 100 en las subvenciones a ayuntamientos y 9 puntos en las dirigidas a asociaciones. Las puntuaciones medias obtenidas muestran avances, aunque todavía son modestas. Actualmente no se dispone de información que permita medir el impacto de estas medidas en la igualdad efectiva de participación. Además, el 23 % de los procesos subvencionados de ayuntamientos abordan directamente cuestiones relacionadas con la igualdad.

PRESENCIA DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

De las 99 entidades inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación, solo una trabaja explícitamente en igualdad de género. Esto evidencia una escasa presencia institucional del movimiento feminista dentro del ecosistema participativo.

SOLICITUDES DE INFORMACIÓN PÚBLICA

La mayoría de las solicitudes son realizadas por hombres.

PERSONAS USUARIAS OFICINAS DE ATENCIÓN. Mujeres uso proporción mayor.

COMUNICACIÓN PÚBLICA. Formación perspectiva género favorece lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas.

Principales mandatos de igualdad:

Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres. Incorporar sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos y establecer indicadores de género. Adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y, en particular, en sus órganos directivos y colegiados. Promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Garantizar que todo proceso, momento o espacio para la participación ciudadana incorpore la perspectiva de género en los contenidos públicos objeto de discusión, deliberación, consulta o decisión.

Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, de manera real y efectiva en los instrumentos y procedimientos específicos para el ejercicio del derecho de participación. Subvenciones: se tendrá en cuenta, especialmente, el fomento de la igualdad de género y se podrá primar a entidades que planifiquen sus actividades desde la perspectiva de género y que desarrollen medidas para promover la igualdad. Integrar la perspectiva de género en el Programa de Formación a la ciudadanía y entidades ciudadanas que desarrollan su actividad en el Territorio Histórico de Gipuzkoa. Principios del buen gobierno: Igualdad de mujeres y hombres.

Objetivos de igualdad

Objetivos:

- HO.4238: Formación para fomentar la cultura participativa y la acción comunitaria a través de la Escuela Abierta de Gipuzkoa (GEI)

Líneas de Acción:

Acciones del programa para promover la igualdad

En el resto de las acciones del programa, se tiene en cuenta la perspectiva de género a través de las siguientes actuaciones:

- Sexo como variable transversal y/o indicadores de género
- Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios
- Hacer un llamamiento específico a asociaciones de mujeres feministas a través de Gunea en todo aquello que desde el programa se ofrezca a las asociaciones
- Organizar cursos formativos para incorporar la perspectiva de género en procesos de participación ciudadana y de acción comunitaria.

Índice de integración de la perspectiva de género:	6,50	puntos
Cuantificación:	0,00	(0,00 %)
Cred.Pago:	0,00	(0,00 %)
Gastos Futuros:	0,00	(0,00 %)

--

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

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:

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

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

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

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

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.

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

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