



INFORME DE SEGUIMIENTO 2018 DE LA NORMA FORAL 2/2015 DE IGUALDAD





ÍNDICE

Página

1.- PRESENTACIÓN

5

2.- TÍTULO I: COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

8

2.1.- Ítems con un plazo determinado para su desarrollo.

2.2.- Fines y funciones del *Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres*.

2.3.- Funciones de las *Unidades Departamentales* para la igualdad de mujeres y hombres.

2.4.- Estructuras de coordinación y de interlocución social para la igualdad de mujeres y hombres.

2.5.- Aproximación cuantitativa al abordaje realizado.

2.6.- Actuaciones más significativas abordadas en 2018 y retos pendientes en relación a los ítems de este título.

3.- TÍTULO II: POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

21

3.1.- Promoción de políticas públicas locales para la igualdad de mujeres y hombres.

3.2.- Apoyo a redes y prácticas feministas.

3.3.- Desarrollo de medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica.

3.4.- Diseño, coordinación y desarrollo de la evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista.

3.5.- Aproximación cuantitativa al abordaje realizado.

3.6.- Actuaciones más significativas abordadas en 2018 y retos pendientes en relación a los ítems de este título.

4.- TÍTULO III: MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y DE LAS ENTIDADES INTEGRANTES DEL SECTOR PÚBLICO FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA

35

4.1.- Planificación, seguimiento y evaluación del *Plan Foral para la igualdad* en los departamentos.

4.2.- Representación y participación equilibrada en los grupos de trabajo en todos los ámbitos y niveles de la Diputación Foral.



4.3.- Producción y gestión de información y comunicación interna y externa favorable a la igualdad de mujeres y hombres.

4.4.- Elaboración de estudios y estadísticas forales incorporando la perspectiva de género.

4.5.- Incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública.

4.6.- Incorporación de cláusulas de igualdad en las subvenciones.

4.7.- Desarrollo normativo: informe de evaluación previo sobre el impacto de género en los anteproyectos de normas forales como en los proyectos de disposiciones de carácter general, así como en los planes forales estratégicos de carácter sectorial.

4.8.- Planificación y gestión presupuestaria: revisar, analizar y evaluar el impacto de género con carácter previo a su aprobación anual y, asimismo, una vez finalizado el ejercicio.

4.9.- Gestión del personal: acceso y selección, promoción, formación, retribución, seguridad y salud laboral, corresponsabilidad y compatibilidad.

4.10.- Aproximación cuantitativa al abordaje realizado.

4.11.- Actuaciones más significativas abordadas en 2018 y retos pendientes en relación a los ítems de este título.

5.- TÍTULO IV: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DESDE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN FORALES **53**

5.1.- *Ámbito General: Buen Gobierno, Empoderamiento de las Mujeres*

5.2.- *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*

5.3.- *Plan Foral Aurre!*

5.4.- Aproximación cuantitativa al abordaje realizado.

5.5.- Actuaciones más significativas abordadas en 2018 y retos pendientes en relación a los ítems de este título.

6.- DISPOSICIONES ADICIONALES **64**

6.1.- Disposición Adicional Primera: Adecuación de las estructuras por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

6.2.- Disposición Adicional Segunda: Financiación.

6.3.- Disposición Adicional Tercera: Seguimiento y Evaluación de la Norma Foral.

6.4.- Actuaciones más significativas abordadas en 2018 y retos pendientes en relación a las disposiciones adicionales.

7.- CONCLUSIONES **68**

7.1.- Actuaciones más significativas abordadas en 2018.

7.2.- Retos pendientes.



1.- PRESENTACIÓN

La *Norma Foral 2/2015* para la igualdad de mujeres y hombres, en su **Tercera Disposición Adicional “Seguimiento y evaluación de la norma foral”**, recoge la forma de realizar su seguimiento. En la misma se establecen cuatro puntos para el seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de esta norma foral:

- En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma foral, se aprobará la creación de la *Comisión de Seguimiento y Evaluación*.
- Esta *Comisión de Seguimiento y Evaluación* elaborará un informe anual de seguimiento y nivel de ejecución de las medidas contenidas en la presente norma foral, así como una propuesta de las medidas oportunas para su plena eficacia. Dicho informe será publicado en la página web de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- La *Comisión de Seguimiento y Evaluación* realizará cada cinco años un informe de evaluación de la norma foral que trasladará a las *Juntas Generales de Gipuzkoa*.
- La Diputación Foral de Gipuzkoa destinará los recursos económicos suficientes para realizar la evaluación de la norma foral, garantizando la participación de personal experto en la materia.

Este documento es el **informe anual de seguimiento y nivel de ejecución correspondiente al año 2018**, informe del tipo mencionado en el segundo punto de la Tercera Disposición Adicional de la Norma Foral.

El seguimiento de 2018 se ha realizado recopilando y analizando los datos cuantitativos y cualitativos proporcionados por las personas de los departamentos forales implicadas en las estructuras de coordinación interdepartamental y por el *Órgano para la Igualdad*. Gracias a dichas personas se han podido recopilar y analizar las siguientes fuentes de datos:

- *Planificación para la Igualdad 2017-18-19* de los departamentos forales.
- *Informe de Seguimiento de 2018* de la *Programación Anual para la Igualdad* de los departamentos forales.
- Informe de seguimiento de 2018 del *Plan Foral Aurre! para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa*
- Informe de seguimiento de 2018 del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable en Gipuzkoa*.
- Datos forales de 2018 para el seguimiento interinstitucional del *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Euskadi*, que realiza Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Siendo éste el tercer informe de seguimiento elaborado desde la aprobación de la Norma Foral 2/2015, **se han mantenido la estructura, la metodología y los ítems analizados en los dos informes de seguimiento anteriores**, el correspondiente a los años 2015-2016 y el correspondiente al año 2017, de modo que sea factible tanto la comparación entre ellos como la integración de todos ellos en una visión más general y completa del desarrollo total acumulado de la mencionada norma foral.



Para ello, **los apartados del presente informe de seguimiento** se corresponden con los capítulos contenidos en la propia norma. De esta manera, los ítems y puntos concretos del seguimiento pueden ubicarse en el contexto de una perspectiva más amplia. Así pues, a excepción de este primer apartado, “PRESENTACIÓN”, y del último, “CONCLUSIONES”, los restantes cinco apartados del presente informe se ajustan a estos apartados de la Norma Foral:

- En el segundo apartado, “Competencias, funciones, organización y financiación de la Diputación Foral de Gipuzkoa para la igualdad de mujeres y hombres”, se hace el seguimiento del TÍTULO I, de igual nombre, de la Norma Foral.
- En el tercer apartado, “Políticas específicas para la igualdad de mujeres y hombres”, se hace el seguimiento del TÍTULO II, de igual nombre, de la Norma Foral.
- En el cuarto apartado, “Medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de las entidades integrantes del sector público foral del territorio histórico de Gipuzkoa”, se hace el seguimiento del TÍTULO III, de igual nombre, de la Norma Foral.
- En el quinto apartado, “Promoción de la igualdad desde las áreas de intervención forales”, se hace el seguimiento del TÍTULO IV, de igual nombre, de la Norma Foral.
- En el sexto apartado, “Disposiciones adicionales”, se hace el seguimiento de las cuatro DISPOSICIONES ADICIONALES de dicha Norma Foral.

Tal y como podrá verse en los apartados mencionados, el **seguimiento realizado, con componentes descriptivos (explicativos) y valorativos**, sigue un mismo esquema en todos y cada uno de los títulos de la norma foral:

- Seguimiento descriptivo de los ítems para los que se establece un plazo determinado de desarrollo, recogiendo si han sido abordados o no durante 2018.
- Seguimiento descriptivo del resto de los ítems, que se recogen sin un plazo determinado de desarrollo, valorando el estado de su desarrollo. Es decir si han sido abordados o no durante 2018.
- Aproximación cuantitativa mediante una estimación porcentual de los ítems que han sido abordados durante 2018 en cada uno de los capítulos del título respecto al total de los ítems (funciones, acciones, estructuras de coordinación, etc.) correspondientes.
- Identificación de las actuaciones más significativas llevadas a cabo así como de los retos pendientes en relación a los ítems de cada uno de los títulos de la Norma Foral.

Por último, hay que tener en cuenta algunas observaciones respecto a la **terminología que se utiliza en este informe de seguimiento**:

Dado que la Norma Foral para la Igualdad recoge ítems muy amplios y complejos, salvo en los casos en los que no se ha comenzado su abordaje, resulta muy difícil determinar con exactitud su “nivel de desarrollo”. Por lo que, cuando se habla de que “un ítem se ha desarrollado durante 2018”, hay que entender que se ha abordado y que, por lo tanto, se está desarrollando y trabajando en él.

En este sentido, las expresiones “desarrollo significativo” o “desarrollo amplio” aplicadas a un determinado ítem, deben entenderse como que dicho ítem se está abordando con amplitud, condiciones, recursos y desarrollo significativos. En los casos en los que no ha sido así, se utilizan expresiones similares a “se está desarrollando de forma inicial” o “ha comenzado a abordarse”.



Por último, se utilizan expresiones como “su desarrollo se ha mantenido durante 2018” para los casos en los que se ha continuado con el desarrollo iniciado en años anteriores sin cambios significativos en el mismo.

Considerando el abordaje de un ítem en cualquiera de sus grados de desarrollo como positivo para el desarrollo de la norma foral, en este informe, por un lado, se describe cómo ha sido el abordaje o desarrollo de los ítems de cada capítulo y, por otro lado, se contabilizan los ítems abordados durante 2018 en cada capítulo para hacer una estimación cuantitativa del abordaje de dicho capítulo durante el año.

Las estimaciones cuantitativas en cuanto al desarrollo porcentual de los ítems de cada capítulo son un recurso metodológico para poder hacer una interpretación general orientativa. Dichas estimaciones deben entenderse, relativizarse y matizarse teniendo en cuenta dos factores. Por un lado, lo ya señalado sobre el significado y valor diverso del desarrollo de cada ítem (inicial o amplio). Y, por otro lado, el diferente contenido, amplitud, complejidad e impacto que cada uno de los ítems puede tener sobre la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa.

Estas estimaciones cuantitativas sirven fundamentalmente para obtener una imagen aproximativa del nivel de cumplimiento de la Norma Foral en general y de sus diferentes títulos en particular. También para conocer la tendencia del desarrollo de la misma en el conjunto de años de su aplicación.

El tanto por ciento de estas estimaciones cuantitativas se ha calculado en relación al número total de ítems recogido en la Norma Foral en cada capítulo. Es decir, son el porcentaje de las funciones abordadas en 2018 respecto del total de funciones que la Norma Foral recoge para dicho capítulo, independientemente de que su desarrollo se haya completado o de que deba seguir desarrollándose en el futuro.

Por último, en cada título se recoge, además de la aproximación cuantitativa del seguimiento de 2018, la de 2017 y la de 2015-2016, de forma que pueda observarse la tendencia del desarrollo durante todo el período, y también una estimación del desarrollo acumulado desde la aprobación de la Norma Foral en 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

El presente informe recoge en el seguimiento de cada título de la Norma Foral un apartado final en el que se resumen las **actividades más significativas y los retos pendientes** detectados. Lógicamente, puede encontrarse mayor información al respecto de los aspectos resumidos en las páginas previas a dicho resumen de cada título.

Del mismo modo, el informe termina con un apartado final de conclusiones que recoge y sintetiza los resúmenes de acciones significativas y retos pendientes de todos los títulos y apartados anteriores. La información más amplia correspondiente a esta síntesis final puede consultarse en el seguimiento descriptivo realizado para cada uno de los títulos de la Norma Foral.



2.- TÍTULO I: COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

2.1.- ÍTEMS CON UN PLAZO DETERMINADO PARA SU DESARROLLO

Se inicia el seguimiento de cada Título de la Norma Foral por estos aspectos, entendiéndose que el establecimiento de un plazo concreto para su abordaje en la Norma Foral establece una prioridad específica de los mismos. Resulta también pertinente hacerlo porque la mayoría de dichos plazos tienen una duración máxima de tres años que se han cumplido en 2018.

2.1.1.- La norma foral establece tres pasos y unos plazos determinados para desarrollar los recursos que necesita el *Órgano para la Igualdad* de cara a cumplir todas las funciones que le asigna:

Tal y como se recogió en los seguimientos de 2015-2016 y de 2017, el primer paso era la realización de un informe técnico sobre las necesidades de personal del *Órgano para la Igualdad*, para que éste pueda cumplir sus funciones. Dicho informe se realizó, a nivel técnico, en el plazo de seis meses que establecía la Norma Foral, estando pendiente su validación y tramitación a Función Pública.

Como segundo paso, la Norma Foral establecía el plazo de un año (17-03-2016) para, teniendo en cuenta el informe mencionado en el paso anterior, realizar el cambio necesario en la relación de puestos de trabajo (RPT), lo que no ha podido ser realizado hasta la fecha (31-12-2018).

Por último, la Norma Foral establece como tercer y último paso de este apartado, cubrir los nuevos puestos de trabajo, creados en el paso anterior, en un plazo máximo de tres años desde la aprobación de la norma, lo que no ha podido ser realizado hasta la fecha (31-12-2018).

Por otro lado, el artículo 16 de la Norma Foral 2/2015, siguiendo el artículo 17 de la *Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, incide en la capacitación específica del personal foral técnico de igualdad. Dichos requisitos formativos específicos están ya incorporados en los puestos técnicos del *Órgano para la Igualdad*, a excepción del puesto de jefatura de servicio para la igualdad.

En resumen, no ha habido abordajes o desarrollos nuevos de estos aspectos durante 2018.

2.1.2.- La norma foral establece tres pasos y unos plazos determinados para la constitución de las *Unidades departamentales* para la igualdad:

Tal y como se recogió en los seguimientos de 2015-2016 y de 2017, el primer paso fue cumplido en el plazo determinado por la norma foral (17-09-2015): la realización de un análisis por parte de los departamentos forales sobre las necesidades de plantilla para crear las *Unidades departamentales* para la igualdad. Algunos departamentos realizaron un informe de forma específica y otros una previsión general de necesidades del departamento, estando pendiente el análisis de las necesidades específicas de todos y cada uno de los departamentos y su correspondiente tramitación a Función Pública.



El segundo paso tenía un plazo máximo de un año desde la aprobación de la norma para realizar el cambio o creación de puestos de trabajo en la relación de puestos de trabajo (RPT). Y el tercer y último paso, la ocupación de los nuevos puestos de trabajo creados, tenía un plazo máximo de tres años desde la aprobación de la norma. Durante 2018 se han realizado las modificaciones pertinentes para dos departamentos, en los que dichas unidades ya han comenzado a funcionar, y se han adelantado las gestiones para poder hacerlo durante 2019 en un tercer departamento.

Aunque inicialmente, tal y como se recogió en el seguimiento de 2015-2016, se decidió asignar las funciones de las *Unidades Departamentales* recogidas en la Norma Foral 2/2015 a las entonces existentes "Unidades intradepartamentales" (constituidas y en funcionamiento en base al Decreto Foral 68/2008), durante 2018 se ha iniciado la puesta en marcha de las *Unidades Departamentales* recogidas en la Norma Foral 2/2015. En la modificación de la Relación de Puesto de Trabajo recogida en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de 30 de julio de 2018, se recogen las modificaciones necesarias para la constitución de la unidad departamental para la igualdad del Departamento de Gobernanza y de la unidad departamental para la igualdad del Departamento de Hacienda y Finanzas.

En consecuencia, durante 2018, estos dos departamentos han contado ya con sus respectivas unidades departamentales para la igualdad con dedicación de media jornada a las funciones asignadas a ellas en la Norma Foral y, por otro lado, a falta de que pueda realizarse en 2019 la formación específica necesaria recogida en la Ley 4/2005 para el desempeño de sus funciones por parte de las estructuras de igualdad. También el *Departamento de Políticas Sociales* ha iniciado durante 2018 el proceso de constitución administrativa de su unidad departamental para la igualdad que se prevé que entre en funcionamiento durante 2019.

2.2.- FINES Y FUNCIONES DEL ÓRGANO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

2.2.1.- Los fines y funciones que se habían desarrollado de forma amplia y adecuada durante los años 2015, 2016 y 2017, y que han tenido un desarrollo significativo durante 2018 han sido los siguientes:

El impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas forales para la igualdad.

El establecimiento de medidas de fomento que creen las condiciones adecuadas para el desarrollo de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres a nivel municipal.

Garantizar el apoyo a la creación de las condiciones adecuadas para el fortalecimiento de las redes y prácticas feministas en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Impulsar la coordinación en el diseño, seguimiento y evaluación de la política foral contra la violencia machista con el departamento de la Diputación Foral de Gipuzkoa al que se le atribuyen las funciones y competencias en materia de política social.

La sensibilización de la ciudadanía acerca de las desigualdades de género y a favor de la igualdad.

Mantener la interlocución y la coordinación con el resto de administraciones públicas vascas en materia de igualdad.

Dirigir el diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación en el ámbito de la Diputación Foral de Gipuzkoa.



Actuar como órgano verificador en relación con la realización de la evaluación previa del impacto de género de la normativa y de los planes estratégicos forales, emitiendo los correspondientes informes preceptivos.

Diseñar programas específicos de formación en igualdad para las estructuras forales.

- En este sentido, destacan la elaboración de un plan específico de formación para las *Unidades Departamentales para la Igualdad* y la elaboración de un plan marco de formación plurianual, dentro del programa JAKITUN, que ofrecerá al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa un itinerario formativo completo en igualdad.

Generar y fortalecer el trabajo en red del personal técnico de los municipios guipuzcoanos en coherencia con el trabajo desarrollado en otras redes de trabajo supramunicipal.

Crear e impulsar espacios de interlocución política entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y el movimiento feminista y asociativo de mujeres de Gipuzkoa y crear las condiciones necesarias para el fortalecimiento del trabajo que en este se desarrolla.

- En este sentido, cabe destacar que en 2018 concluyó el proceso de reflexión sobre la estructura y funcionamiento de GUNEA, proceso deliberativo iniciado durante 2017.

Establecer medidas de fomento para fortalecer el asociacionismo de mujeres por la igualdad y promover el empoderamiento y la participación socio-política de las mujeres.

Sensibilizar a la ciudadanía guipuzcoana sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres en el territorio y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.

- En este sentido, ha sido especialmente significativo y destacable la preparación del Congreso Internacional “Feminismo 4.0: lecturas sociales y políticas de la nueva ola del feminismo” que se prevé realizar a comienzos de 2019.

Establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, tanto dentro como fuera del Territorio.

Realizar el seguimiento de las iniciativas que en materia de igualdad se desarrollen tanto a nivel territorial, como autonómico, estatal, comunitario e internacional, participando en aquellas que se consideren de interés para el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

- En este sentido, es especialmente destacable la colaboración del *Órgano para la Igualdad* con EIGE-Instituto Europeo de la Igualdad de Género participando activamente en el *Comité Experto en integración de la perspectiva de género en los fondos estructurales y de inversión europeos*.

Participar en tribunales, jurados, comisiones y grupos de trabajo relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

Observar el cumplimiento de la presente norma foral y demás referencias normativas en materia de género.

- En este sentido, es muy significativa la puesta en marcha de las unidades departamentales de dos departamentos en julio de 2018, en el *Departamento de Gobernanza* y en el *Departamento de Hacienda y Finanzas*, así como las gestiones avanzadas para la puesta en marcha de una tercera unidad en el *Departamento de Políticas Sociales*.

Impulsar, coordinar y asesorar a las estructuras forales para la igualdad y a las unidades departamentales para la igualdad de mujeres y hombres, según las funciones descritas en el artículo 11.



- En este sentido, la creación en julio de 2018 de las dos primeras unidades departamentales para la igualdad ha permitido iniciar este trabajo con las mismas mediante la realización de varias reuniones conjuntas, la coordinación de funciones y el diseño de un plan de formación específico para dichas unidades. La previsión es realizar dicha formación específica en 2019, cuando se ponga en marcha la unidad departamental para la igualdad de un tercer departamento que ha iniciado las gestiones para ello durante el año 2018.

Impulsar y proponer la creación y adecuación de recursos y servicios socio-comunitarios tendentes a favorecer la corresponsabilidad en el cuidado y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de hombres y mujeres.

- En este sentido, es destacable la realización durante 2018 de un diagnóstico con las y los agentes municipales de Beasain en el marco de la acción “Herrilab Beasain” del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable en Gipuzkoa*, que tendrá su continuidad durante 2019 con el desarrollo de las acciones que se proponen en dicho diagnóstico.

2.2.2.- Los fines y funciones iniciadas en 2015, 2016 y 2017 y cuyo desarrollo se ha mantenido sin ampliación significativa durante el 2018 han sido los siguientes:

Acompañar y asesorar a los departamentos y demás entes y órganos dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa en la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases.

Impulsar y proponer la adaptación y creación, por parte de la Diputación Foral de Gipuzkoa, de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

Detectar posibles situaciones de discriminación existentes en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, y diseñar e impulsar medidas para su erradicación.

Apoyar la creación y refuerzo de estructuras técnicas para la igualdad en los ayuntamientos del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

- En este sentido, son destacables las gestiones realizadas con los ayuntamientos de Legorreta, Zaldibia y Segura para la creación y puesta en marcha durante 2019 de sus correspondientes áreas de igualdad.

2.2.3.- Los fines y funciones que no se han abordado durante 2018 han sido las siguientes:

Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva para promover la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa.

2.3.- FUNCIONES DE LAS UNIDADES DEPARTAMENTALES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Durante la primera mitad de 2018, el desarrollo de estas funciones ha sido similar a la realizada durante 2017. Es decir, algunas de las funciones asignadas por la Norma Foral a las *Unidades departamentales* no fueron abordadas, otras fueron asumidas y abordadas por el *Órgano para la Igualdad* y otras por las estructuras generales de coordinación foral. Estas estructuras de



coordinación general se reúnen mensualmente y su objetivo es realizar el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión y de las políticas forales de carácter transversal.

Durante la segunda mitad, a partir de la creación de las dos primeras unidades departamentales para la igualdad en julio de 2018, dichas unidades comenzaron a desempeñar algunas de sus funciones, siguiendo una propuesta escalonada elaborada por el *Órgano para la Igualdad*. Dicha propuesta tenía en cuenta la falta de formación específica de las unidades creadas (formación ya planificada que se prevé realizar en 2019), la dedicación parcial de las mismas (media jornada) y los meses de trabajo que quedaban para concluir el año.

Lógicamente, estas condiciones han condicionado las posibilidades de abordaje y desarrollo de las funciones asignadas a estas dos unidades para sus primeros meses de funcionamiento y, en consecuencia, algunas de ellas han seguido siendo desempeñadas sobre todo por el *Órgano para la Igualdad*.

Por otro lado, la situación en los demás departamentos siguió siendo, durante todo 2018, la descrita para la primera mitad del año.

2.3.A.- FUNCIONES ASIGNADAS PARA 2018 A LAS UNIDADES DEPARTAMENTALES CREADAS

A1) Funciones que han abordado y desarrollado las unidades departamentales creadas durante el año:

Colaborar con el *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, si así se les requiere, para el cumplimiento de las funciones previstas en el artículo 8 de la presente Norma Foral.

Hacer un seguimiento en su departamento del cumplimiento de la presente norma foral y del desarrollo de las políticas de igualdad. En función de los resultados de dicho seguimiento, propondrán las medidas oportunas para eliminar los obstáculos y desigualdades existentes y para promover el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Velar por el cumplimiento de la *Norma Foral 2/2015*.

Las dos unidades departamentales creadas han iniciado el abordaje de estas funciones durante 2018. Se prevé un mayor desarrollo de las mismas una vez llevada a cabo la formación específica que recibirán durante 2019, una vez se haya puesto en marcha la unidad de un tercer departamento.

En los departamentos en los que no se han puesto en marcha las unidades departamentales para la igualdad, estas funciones han sido desarrolladas por el *Órgano para la Igualdad* de forma general y genérica, sobre todo a demanda de los departamentos. Pero, lógicamente, no ha podido abordarse con la especificidad y detalle con la que será desarrollada por las correspondientes unidades departamentales para la igualdad, cuando estén todas constituidas y reciban la formación específica necesaria para el desarrollo de sus funciones.

A2) Funciones que ha abordado y desarrollado durante el año, cuando menos de forma parcial, el *Órgano para la Igualdad*:

Asesorar en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal de su departamento y al personal de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales, en su caso adscritas al mismo, en el proceso de la realización de la



evaluación previa de impacto de género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad previstas en los artículos 19 y siguientes de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*.

Impulsar la integración de la perspectiva de género en las normas, políticas, programas y acciones de su departamento y, en su caso, de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales adscritas al mismo.

Impulsar, revisar y realizar el seguimiento de las cláusulas de igualdad en los contratos y subvenciones de su departamento en los contratos y subvenciones de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales adscritas en su caso al mismo.

Estas funciones han sido desarrolladas por el *Órgano para la Igualdad* de forma general y genérica, en todos los departamentos, sobre todo a demanda de los mismos. Pero, lógicamente, no ha podido abordarse con la especificidad y detalle con la que será desarrollada por las correspondientes unidades departamentales para la igualdad, cuando estén todas constituidas y reciban la formación específica necesaria para el desarrollo de sus funciones.

A3) Funciones asignadas a las unidades departamentales que no se han podido abordar y desarrollar durante el año:

Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva en las áreas de actuación de su departamento y, en su caso, de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y de las sociedades mercantiles adscritas al mismo.

Proponer los planes o programas para la igualdad del departamento y en su caso, de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y de las sociedades mercantiles forales adscritas al mismo, en desarrollo del plan foral para la igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa previsto en el artículo 20 de esta norma foral.

Asesorar en materia de igualdad a su departamento, así como a los organismos autónomos y entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales, en su caso, adscritas al mismo, en relación con las políticas sectoriales concretas que desarrolla.

2.3.B.- FUNCIONES NO ASIGNADAS PARA 2018 A LAS UNIDADES DEPARTAMENTALES CREADAS

B1) Funciones que ha abordado y desarrollado durante el año el *Órgano para la Igualdad* de forma significativa:

Asistir a los órganos de su departamento y, en su caso, a los órganos de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y de las sociedades mercantiles forales adscritas al mismo, en la atención, prevención, actuación y eliminación de posibles situaciones de discriminación que se produzcan en el ámbito de sus organizaciones.

Diseñar y dar seguimiento a los programas específicos de formación en igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su departamento y del personal adscrito a los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales en su caso adscritas al mismo.

- En este sentido, es destacable la elaboración de un plan marco de formación plurianual, dentro del programa JAKITUN, que ofrecerá al personal de la DFG un itinerario formativo completo en igualdad.



Coordinarse y trabajar con el departamento competente para cumplir las disposiciones establecidas en la *Ley 4/2005, de 18 de febrero de 2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* y en los planes y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres aprobados por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

- En este sentido, es significativo y reseñable el trabajo realizado con el *Departamento de Medio Ambiente y Obras Hidráulicas* para integrar en el mismo la perspectiva de género en la fase de elaboración del “Plan integral de gestión de residuos de Gipuzkoa”.

Analizar desde la perspectiva de género la actuación de su departamento y la de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales en su caso adscritos al mismo en las materias a las que se hace referencia en el Título III de la presente norma foral.

- En este sentido, es muy significativa y destacable, por ser pionera en la producción normativa de las administraciones públicas de nuestro entorno, la realización de una evaluación externa de todos los procesos de evaluación previa de impacto de género realizados desde la aprobación de la Norma Foral en 2015. Esta evaluación ha analizado todos los procesos de todos los departamentos forales, comparando en cada caso el proyecto normativo, la evaluación previa de impacto de género, el correspondiente informe preceptivo de verificación y la norma publicada definitivamente en el boletín oficial. Los ámbitos de mejora identificados serán objeto de actuación durante 2019.

Participar en tribunales, jurados, comisiones y grupos de trabajo relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de actuación de su departamento y de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales en su caso adscritas al mismo, cuando así se le requiera a la Diputación Foral de Gipuzkoa o a la *propia Unidad departamental para la igualdad de Mujeres y Hombres*.

B2) Funciones que corresponden a las estructuras departamentales e interdepartamentales de coordinación foral y que han sido abordadas y desarrolladas durante el año por ellas:

Estas funciones han sido asumidas en el marco global de las estructuras de coordinación y seguimiento de las políticas forales generales creadas en 2017. Estas estructuras intradepartamentales e interdepartamentales coordinan el Plan Estratégico, y las políticas transversales de la Diputación Foral de Gipuzkoa, entre las que se encuentran las políticas forales para la igualdad.

Impulsar y coordinar las estructuras intradepartamentales para la Igualdad de mujeres y hombres, a las que se refiere el artículo 14 de la presente norma foral, para la puesta en común, valoración y coordinación de las actuaciones realizadas y a realizar en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Representar a su departamento, y a los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales en su caso adscritas al mismo, en la estructura técnica foral de coordinación interdepartamental prevista en el *Decreto Foral 68/2008, de 9 de septiembre*, de creación, composición y funcionamiento de la Comisión y del Grupo Técnico Interdepartamentales y de las Unidades Intradepartamentales de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa, modificado por el *Decreto Foral 18/2012, de 17 de abril*, o posteriores modificaciones.



B3) Funciones que no se han desarrollado durante 2018:

Impulsar y proponer en las áreas de actuación de su departamento medidas dirigidas a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

Velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres dentro de su respectivo departamento, y en los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales en su caso adscritos al mismo.

2.4.- ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN Y DE INTERLOCUCIÓN SOCIAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

2.4.1.- Estructuras de coordinación interdepartamentales de carácter político y de carácter técnico

Estas estructuras se han incorporado al marco global de las estructuras intradepartamentales e interdepartamentales de coordinación y seguimiento de las políticas forales generales creadas en 2017. Dichas estructuras coordinan, con la participación de todos los departamentos, el Plan Estratégico y las políticas transversales de la Diputación Foral de Gipuzkoa, entre las que se encuentran las políticas forales para la igualdad.

La estructura de coordinación interdepartamental (DAB, Departamentuen Arteko Batzordea), que cuenta con representación política y representación técnica, se reúne con una periodicidad aproximadamente mensual.

Durante 2018 ha realizado un total de diez reuniones de seguimiento del Plan estratégico y de las políticas transversales. En este marco general, la coordinación y el seguimiento de las políticas específicas para la igualdad, el seguimiento de la programación prevista, y las acciones desarrolladas durante 2018, han tenido un tiempo específico, programado y preparado, en cuatro de estas diez reuniones interdepartamentales.

Las reuniones interdepartamentales de coordinación y seguimiento general han permitido incorporar transversalmente la igualdad al Plan Estratégico de Gestión, al proyecto “Etorkizuna Eraikiz”, a la gestión económica-financiera de la DFG, a los proyectos forales de modernización, a las políticas de diversidad, participación, euskara, estrategia digital, y a las políticas sectoriales de los departamentos.

- En este sentido, son significativas y destacables la experiencia “HerriLab” iniciada en Beasain y las actuaciones llevadas a cabo en el marco del proyecto “Etorkizuna Eraikiz”, el *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* y “Erantzunkide Sarea”.

Varios de estos proyectos han tenido sus propias reuniones de coordinación y seguimiento específicos al margen de la estructura de coordinación del DAB, lo que ha ampliado y complementado tanto la coordinación interdepartamental como la incorporación de la igualdad en dichos proyectos.

- En este sentido, es destacable, la presencia del *Órgano para la Igualdad* en seis reuniones específicas de “Etorkizuna Eraikiz Think Tank” y en una reunión del proceso de trabajo “Ekinez ikasi”.



2.4.2.- Estructuras de coordinación intradepartamentales de carácter político y de carácter técnico

La estructura de coordinación intradepartamental (DBB, Departamentu Barruko Batzordea), se reúne también con una periodicidad aproximadamente mensual, de forma que siempre hay una reunión intradepartamental con anterioridad y posterioridad a cada reunión interdepartamental.

La coordinación y el seguimiento de las políticas específicas para la igualdad han estado presentes específica y explícitamente en estas reuniones intradepartamentales, lo que ha permitido abordar en ellas el diseño, desarrollo y seguimiento de las acciones para la igualdad programadas por los departamentos forales para 2018.

2.4.3.- Estructura de interlocución social para la igualdad de mujeres y hombres

GUNEA es el espacio de interlocución del movimiento feminista y asociativo de mujeres con la Diputación Foral de Gipuzkoa. Desde su creación en 2014, vienen participando en el mismo alrededor de 30 asociaciones.

El proceso de reflexión sobre su estructura y funcionamiento que se inicio en 2017 concluyó en abril de 2018. Se ofrece información más amplia al respecto y sobre sus actividades durante 2018 en el punto 3.2.2 de este mismo informe.

2.5.- APROXIMACIÓN CUANTITATIVA AL ABORDAJE REALIZADO

La aproximación cuantitativa se ha realizado de la misma manera que en los informes de seguimiento de 2015-2016 y 2017. Es decir, se ha tenido en cuenta el número total de ítems de cada capítulo que se han abordado, desarrollado o trabajado, sea de forma significativa o sea de forma parcial y sencilla.

Los porcentajes son una estimación cuantitativa de los datos y explicaciones aportados previamente en cada ítem y, por ello, debe tenerse en cuenta que:

- Los ítems de este Título tienen, por un lado, distintos significados y valores de desarrollo y, por otro lado, tienen también diferentes contenidos, complejidades e impactos sobre la igualdad de mujeres y hombres, ya que hay ítems que se refieren a un objetivo o función concreta y otros a una estructura.
- El porcentaje se ha calculado en relación al número total de ítems recogido en la Norma Foral para desarrollar en cada capítulo. Por ejemplo, en el caso del *Órgano para la Igualdad* el porcentaje de las funciones abordadas en 2018 (23 funciones) se ha calculado sobre el total de funciones que la Norma Foral recoge para dicho *Órgano* (24 funciones), resultando un abordaje durante 2018 del 96% del total.
- La tabla recoge también la aproximación cuantitativa de los seguimientos de 2015-2016 y 2017, así como una columna final que estima el abordaje acumulado desde la aprobación de la Norma Foral en 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.



TÍTULO I: COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	Seguimiento 2016 Ítems abordados en 2015-2016		Seguimiento 2017 Ítems abordados en 2017		Seguimiento 2018 Ítems abordados en 2018		Acumulado 2015-2018 Ítems abordados en 2015-2018	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres, funciones: la Norma Foral recoge un total de 24 ítems o funciones.</i>	19/24	79 %	17/24	71 %	23/24	96 %	23/24	96 %
<i>Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres, recursos de personal: la Norma Foral recoge un total de 4 ítems</i>	2/4	50 %	0/4	0 %	0/4	0 %	2/4	50 %
<i>Unidades Departamentales para la Igualdad de mujeres y hombres, recursos de personal: la Norma Foral recoge un total de 3 ítems</i> Nuevo en 2018: Puesta en marcha de las unidades departamentales de dos departamentos y gestiones para un tercer departamento	1/3	33 %	0/3	0 %	0,5/3	17 %	1,5/3	50 %
<i>Unidades Departamentales para la Igualdad de mujeres y hombres, funciones: la Norma Foral recoge un total de 18 ítems o funciones</i> Nuevo en 2018: funciones asumidas por unidades departamentales constituidas, <i>Órgano para la Igualdad</i> y estructuras forales de coordinación y seguimiento	7/18	39 %	7/18	39 %	13/18	72 %	13/18	72 %
<i>Estructuras de interlocución social para la igualdad de mujeres y hombres: la Norma Foral recoge un total de 5 ítems o estructuras.</i> Nuevo en 2018: Estructuras forales de coordinación intra e interdepartamental y Proceso concluido en Gunea	3,8/5	76 %	4,5/5	90 %	5/5	100 %	5/5	100 %

La estimación cuantitativa permite observar en el seguimiento de 2018:

- Un **aumento en el abordaje de las funciones** y el desarrollo de los ítems durante 2018 y también en el acumulado 2015-2018 en la práctica totalidad de los capítulos del Título I de la Norma Foral.



- Especialmente significativo e importante es la **puesta en marcha en julio de 2018 de las unidades departamentales para la igualdad** en dos departamentos forales y las gestiones realizadas en un tercero para su puesta en marcha durante 2019. Aún a falta de que pueda realizarse en 2019 la necesaria formación específica recogida en la Ley 4/2005 para las estructuras de igualdad, la puesta en marcha de las dos primeras unidades ha conllevado el lógico incremento en el abordaje de las funciones asignadas a dichas unidades departamentales para la igualdad durante 2018.
- Es muy importante y remarcable también el **aumento en el abordaje de las funciones del Órgano para la Igualdad**, que ha llegado a abordar prácticamente todas sus funciones, muchas de ellas con actuaciones significativas para la igualdad.
- Es también destacable el hecho de haberse **completado el abordaje de la totalidad de las estructuras de interlocución social** para la igualdad.
- Tan sólo el capítulo de los aspectos estructurales ligados a recursos de personal del *Órgano para la Igualdad* **no ha tenido desarrollo durante 2018**, manteniéndose, por tanto, sin incremento en el acumulado 2015-2018.

2.6.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2018 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LOS ÍTEMS DE ESTE TÍTULO

Entre las actuaciones más significativas abordadas en 2018 cabe destacar la puesta en marcha de las dos primeras Unidades Departamentales para la Igualdad, en el *Departamento de Gobernanza* y el *Departamento de Hacienda y Finanzas* respectivamente, y las gestiones administrativas iniciadas para la puesta en marcha de una tercera unidad en el Departamento de Políticas Sociales.

La creación en julio de 2018 de estas dos primeras unidades departamentales para la igualdad ha permitido iniciar el trabajo del *Órgano para la Igualdad* con dichas unidades mediante la realización de varias reuniones conjuntas, la coordinación de las funciones recogidas para ellas en la Norma Foral 2/2015 y el diseño de un plan de formación específico para dichas unidades. La previsión es realizar dicha formación específica en 2019, cuando se ponga en marcha la unidad departamental para la igualdad del tercer departamento que ha iniciado las gestiones para ello durante 2018.

También son muy significativas:

- La elaboración de un plan específico de formación para las unidades departamentales para la igualdad y de un plan plurianual de formación en igualdad para todo el personal de la DFG en el marco del programa JAKITUN.
- La realización de una evaluación externa de todos los procesos de evaluación previa de impacto de género de la normativa foral del período 2015-2018.
- La integración de la perspectiva de género en la elaboración del “Plan integral de gestión de residuos de Gipuzkoa”.
- La realización de un diagnóstico con las y los agentes municipales de Beasain en el marco de la iniciativa “HerriLab”.

En cuanto a los retos pendientes, el desarrollo de los aspectos estructurales referentes al *Órgano para la Igualdad*, que no han incrementado su abordaje y desarrollo durante 2018.



2.6.1.- Actuaciones más significativas

<p>→ Un aumento en el abordaje de las funciones y el desarrollo de los ítems durante 2018, y también en el acumulado 2015-2018, en cuatro de los cinco capítulos del Título I.</p>
<p>→ La puesta en marcha de las unidades departamentales de dos departamentos en julio de 2018, en el <i>Departamento de Gobernanza</i> y en el <i>Departamento de Hacienda y Finanzas</i>, así como las gestiones avanzadas para la puesta en marcha de una tercera unidad en el <i>Departamento de Políticas Sociales</i>.</p>
<p>→ La elaboración de un plan específico de formación para las <i>Unidades Departamentales para la Igualdad</i> creadas durante 2018.</p>
<p>→ La elaboración de una propuesta de plan formativo plurianual en materia de igualdad, dentro del programa JAKITUN, que ofrecerá al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa un itinerario formativo completo en igualdad.</p>
<p>→ La realización de una evaluación externa de todos los procesos de evaluación previa de impacto de género realizados en la DFG desde la aprobación de la Norma Foral en 2015. Esta evaluación, pionera en la producción normativa de las administraciones públicas del entorno, ha analizado todos los procesos normativos de todos los departamentos forales desde la aprobación de la norma foral. En cada caso, se ha comparado el proyecto normativo, la evaluación previa de impacto de género, el correspondiente informe preceptivo de verificación y la norma publicada definitivamente en el boletín oficial. Los ámbitos de mejora identificados serán objeto de actuación durante 2019.</p>
<p>→ La coordinación y el trabajo conjunto realizado por el <i>Órgano para la Igualdad</i> con el <i>Departamento de Medio Ambiente y Obras Hidráulicas</i> para integrar la perspectiva de género en la fase de elaboración del “Plan integral de gestión de residuos de Gipuzkoa”.</p>
<p>→ La participación del <i>Órgano para la Igualdad</i> en la reuniones de diseño, planificación y seguimiento de “Etorkizuna Eraikiz Think Tank”, “HerriLab” y “Ekinez ikasi” con el objetivo de integrar la perspectiva de género en todas estas iniciativas.</p>
<p>→ Las gestiones realizadas con los ayuntamientos de Legorreta, Zaldibia y Segura para la creación y puesta en marcha durante 2019 de sus correspondientes áreas de igualdad, de sus estructuras técnicas para la igualdad.</p>
<p>→ La realización durante 2018 de un diagnóstico con las y los agentes municipales de Beasain en el marco de la iniciativa “HerriLab” del <i>Plan Foral para la Conciliación Corresponsable en Gipuzkoa</i>, que tendrá su continuidad durante 2019 con el desarrollo de las acciones concretas propuestas en dicho diagnóstico.</p>
<p>→ La conclusión en 2018 del proceso de reflexión sobre la estructura y funcionamiento de GUNEA, el espacio de interlocución política entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y el movimiento feminista y asociativo de mujeres de Gipuzkoa, que se había iniciado en 2017.</p>
<p>→ La preparación del Congreso Internacional “Feminismo 4.0: lecturas sociales y políticas de la nueva ola del feminismo”, que se prevé realizar a comienzos de 2019.</p>



2.6.2.- Retos pendientes

→ Abordar y desarrollar las mejoras estimadas en los informe de necesidades de personal en lo relativo a los recursos de estructura del *Órgano para la Igualdad*.

→ Concluir la creación y puesta en marcha de las *Unidades Departamentales para la Igualdad* iniciada en 2018.



3.-. TÍTULO II: POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Norma Foral 2/2015 no determina un plazo concreto para ninguno de los aspectos que trata en el Título II, por lo que, para realizar el seguimiento de este apartado, se han seguido las cuatro áreas de actuación mencionadas en el artículo 18 del Título II de la *Norma Foral 2/2015*, la aproximación cuantitativa estimativa y el resumen de actuaciones más significativas y retos pendientes.

Tratándose de políticas específicas de igualdad, el *Órgano para la Igualdad* es fundamentalmente el responsable de la totalidad de las actividades, aunque ha trabajado conjuntamente con algún otro departamento implicado directamente en alguna de las acciones.

3.1.- PROMOCIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCALES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En el área de la Promoción de Políticas Públicas Locales, la Norma Foral estipula que la Diputación Foral de Gipuzkoa **asumirá cinco funciones** al menos. He aquí las actividades abordadas en cada una de esas funciones durante 2018:

3.1.1.- Apoyo a los municipios para la generación y consolidación de las políticas locales y el establecimiento de instrumentos normativos municipales para la igualdad de mujeres y hombres.

Las actuaciones llevadas a cabo durante el 2018 en este aspecto están vinculadas al espacio de trabajo del personal técnico de igualdad del territorio y los programas Berdinbidean y Berdinbidean txikiak, de los que se ofrece información detallada en los apartados 3.1.4 y 3.1.5.

3.1.2.- Apoyo a proyectos estratégicos para la igualdad de mujeres y hombres en los municipios guipuzcoanos.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES: En la convocatoria de 2018 para el desarrollo de proyectos estratégicos de igualdad a nivel local han participado 18 entidades, 17 Ayuntamientos y 1 Mancomunidad, con un total de 31 proyectos presentados. De ellos, se han apoyado 30 proyectos de 17 entidades, con un importe total de 200.000 euros.

3.1.3.- Apoyo a la creación y fortalecimiento de órganos para la igualdad de mujeres y hombres con personal técnico especializado contemplado en la relación de puestos de trabajo de la correspondiente administración local.



Durante 2018 se han realizado las gestiones necesarias con los ayuntamientos de Legorreta, Zaldibia y Segura para la creación y puesta en marcha de sus correspondientes áreas técnicas de igualdad durante 2019.

3.1.4.- Apoyo a los municipios de menor tamaño para el desarrollo de políticas municipales para la igualdad de mujeres y hombres, especialmente las referidas a sus condiciones estructurales de recursos económicos y de personal.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

PROGRAMA BERDINBIDEAN: Se ha continuado desarrollando este programa dirigido a municipios guipuzcoanos menores de 10.000 habitantes, cuyo objetivo es ofrecerles asesoramiento, formación y acompañamiento para el desarrollo de políticas para la igualdad, de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones.

- Han participado 18 municipios y 2 mancomunidades, y el trabajo desarrollado con ellos se ha estructurado en los siguientes formatos:
 - o 19 sesiones individualizadas y personalizadas.
 - o 6 seminarios colectivos.
 - o 11 sesiones de formación en 7 municipios.
- Además, se han llevado a cabo acciones y actuaciones concretas en 14 municipios y 2 mancomunidades, con estos contenidos:
 - o Prevención de la violencia machista, el 65% de las acciones.
 - o Empoderamiento de las mujeres, el 30% de las acciones.
 - o Mainstreaming, el 5% de las acciones.

PROGRAMA BERDINBIDEAN TXIKIAK: Se ha desarrollado este programa dirigido a municipios guipuzcoanos menores de 1.000 habitantes, cuyo objetivo es ofrecerles asesoramiento, formación y acompañamiento para el desarrollo de políticas para la igualdad, de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones.

- El trabajo desarrollado con ellos se ha estructurado en los siguientes formatos y contenidos:
 - o Celebración de 2 seminarios colectivos.
 - o Participación de 10 municipios contestando al cuestionario planteado.
 - o Participación de 6 municipios en el diseño conjunto de acciones.

3.1.5.- Puesta en marcha y desarrollo de espacios de trabajo en red, a nivel político y técnico, que permitan la coordinación, el intercambio, el aprendizaje y la puesta en marcha de procesos de trabajo colectivo a nivel municipal y territorial.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

ESPACIO DE TRABAJO DEL PERSONAL TÉCNICO DE IGUALDAD DEL TERRITORIO: Se ha dado continuidad al espacio de trabajo colectivo en el que están participando una veintena de municipios, a través de su respectivo personal técnico de igualdad. Estos municipios disponen ya



de un marco estable para el desarrollo de políticas para la igualdad, ya que cuentan con áreas de igualdad, con planificación, presupuesto específico y personal especializado.

La labor desarrollada en 2018 se ha articulado en un total de 13 seminarios colectivos, en torno a los siguientes contenidos y áreas de trabajo:

- 8 seminarios para el desarrollo de la estrategia de mainstreaming de género, en el marco de un proceso de trabajo cuyo objetivo es mejorar la capacitación en la implantación de dicha estrategia, al tiempo que se van aplicando los contenidos trabajados de modo práctico en los respectivos ayuntamientos.
- 3 seminarios para la prevención de la violencia machista.
- 1 seminario sobre coeducación.
- 1 seminario en torno a las fiestas locales.

CONVENIO CON EL MÁSTER DE IGUALDAD: En virtud de este convenio se ayuda económicamente a este máster, cuya sede está en el campus de Gipuzkoa de la EHU/UPV y cuyo objetivo es formar personal técnico de igualdad. La ayuda económica ha sido de 10.000 euros y la matriculación de 2018 ha sido de 46 personas.

3.2.- APOYO A REDES Y PRÁCTICAS FEMINISTAS

En el ámbito del apoyo a redes y prácticas feministas, la norma foral estipula que la Diputación Foral de Gipuzkoa **cumplirá seis funciones** al menos. He aquí las actividades abordadas en cada una de esas funciones durante 2018:

3.2.1.- Fortalecimiento de las organizaciones feministas y asociaciones de mujeres por la igualdad de Gipuzkoa, atendiendo a su diversidad y a sus diversas formas de participación sociopolítica.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

“ALARDEZALEAK”: Apoyo a la asociación “Alardezaleak” de Irún para poder organizar el alarde igualitario. Durante 2018 se ha mantenido el convenio de colaboración entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y Alardezaleak con un importe de 30.000 euros.

3.2.2.- Mantenimiento y fortalecimiento del espacio participativo y de interlocución política con el movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad de Gipuzkoa al que se refiere el artículo 15 de la presente norma foral.

GUNEA es el espacio de interlocución del movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad de Gipuzkoa con la Diputación Foral. En 2018 el trabajo se ha centrado fundamentalmente en los siguientes aspectos:

Por una parte, en abril de 2018 se concluyó el proceso de reflexión sobre la estructura y el modelo de funcionamiento que se había iniciado en 2017, con la evaluación conjunta del proyecto piloto, las formas de trabajo y los resultados conseguidos.



Por otro lado, durante 2018 se han dado a conocer los informes y propuestas elaboradas durante 2017 por los grupos de trabajo creados para abordar estas dos cuestiones:

A) La línea de trabajo del grupo 1, “Reconocimiento, reparación y restitución de los derechos de mujeres víctimas de violencia machista”, surgió a propuesta del *Órgano para la Igualdad* y es una línea de actuación que se enmarca en el *Plan Aurre!*, el primer plan foral para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa.

El grupo de trabajo ha estado formado por aproximadamente 15 mujeres, aunque en determinados momentos del proceso han participado más mujeres. Como, por ejemplo en la mesa redonda con Bárbara Tardón, consultora experta en violencia de género y derechos humanos y doctora en Estudios Interdisciplinarios de Género por la Universidad Autónoma de Madrid, y Socorro Álvarez, responsable del área para la eliminación de la violencia contra las mujeres de Emakunde, en la que participaron 36 mujeres.

El grupo ha planteado propuestas en 4 ámbitos:

- El papel de las Administraciones Públicas: ¿Qué pueden hacer las Administraciones Públicas para avanzar en la reparación integral? ¿Qué medidas concretas trasladar?
- La incidencia de la reparación integral en las políticas de prevención y atención: ¿En qué sentido incide el concepto de reparación integral en las políticas de prevención y atención a las mujeres víctimas de violencia machista? ¿Qué modificaciones concretas deberían tener los servicios de atención desde el enfoque de reparación integral? ¿Y las políticas de prevención?
- Sobre la labor de la sociedad civil: ¿Qué papel deberían tener las asociaciones en materia de violencia machista? ¿Qué necesitan para ello? ¿Cómo se podría reconocer el valor que aportan las asociaciones en material de violencia sexista?
- Sobre los colectivos invisibilizados de mujeres víctimas: ¿Qué colectivos de víctimas de violencia sexista es urgente visibilizar? ¿Qué necesidades concretas tienen?

B) La línea de trabajo del grupo 2, “Sostenibilidad de la vida: conciliación, corresponsabilidad y cuidados”, ha tenido como objetivo co-construir entre las participantes una contribución de valor en torno al tema, en el marco del *I Plan de Conciliación Corresponsable de Gipuzkoa*.

El grupo de trabajo ha estado formado por aproximadamente 10 mujeres participantes en cada sesión de trabajo, aunque en determinados momentos del proceso han participado más mujeres. Como, por ejemplo en la mesa redonda con María Pazos, Jefa de estudios de investigación en el *Instituto de Estudios Fiscales del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas*, y Sara de la Rica, Catedrática de Economía de la *Universidad del País Vasco*, en la que participaron 26 mujeres. Durante el proceso de trabajo colectivo el grupo ha analizado el *I Plan de Conciliación Corresponsable* y la *Hoja de Ruta para la Corresponsabilidad de Gipuzkoa* desde una mirada propositiva.

Los resultados co-construidos por las mujeres participantes se han centrado en:

- El plan como herramienta y su proceso de elaboración.
- Las principales aportaciones que el plan realiza.
- Recomendaciones y propuestas al plan.



3.2.3.- Apoyo a proyectos estratégicos a favor de la igualdad en Gipuzkoa desarrollados por el movimiento feminista y asociativo de mujeres del territorio.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES: En la convocatoria de 2018 para el desarrollo de proyectos estratégicos para la igualdad, han participado 44 asociaciones con un total de 71 proyectos presentados. Dado que 6 asociaciones no cumplían los requisitos requeridos y un proyecto no alcanzaba la puntuación mínima exigida, se han apoyado un total de 62 proyectos de 38 asociaciones, con un importe total de 250.000 euros.

3.2.4.- Promoción del cambio de valores y lucha contra los prejuicios que obstaculizan la participación sociopolítica de las mujeres y otras personas transgresoras del orden heteropatriarcal.

No se ha llevado a cabo ninguna actuación durante 2018.

3.2.5.- Fomento del incremento del acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia.

Durante 2018, dentro del marco de “Etorkizuna Eraikiz” y de los procesos de asesoramiento llevados a cabo en el programa *GipuzkoaLab sobre Igualdad y Conciliación*, se ha realizado un diagnóstico con todas las y los agentes municipales de Beasain que tendrá su continuidad en 2019 con el desarrollo de las acciones propuestas en el mismo.

3.2.6.- Fomento del apoyo a la creación y consolidación de espacios y procesos que promuevan el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, especialmente de las jóvenes y aquéllas en condiciones y posiciones de mayor vulnerabilidad.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

CASA DE LAS MUJERES DE DONOSTIA: Durante 2018 se ha mantenido el convenio de colaboración entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y la Casa de las Mujeres de Donostia con un importe de 40.000 euros.

3.3.- DESARROLLO DE MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL, CONOCIMIENTO Y PRÁCTICA

En el ámbito de las medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica, la norma foral estipula que la Diputación Foral de Gipuzkoa por lo menos **cumplirá con nueve funciones**. He aquí las actividades abordadas durante 2018:

3.3.1.- Análisis de las desigualdades de género existentes en Gipuzkoa y puesta en marcha de acciones de sensibilización social acerca de las mismas y a favor de la igualdad.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:



“BERDINTASUNA ORAIN”: Sensibilización a través de la página web del *Órgano para la Igualdad*, un canal para difundir mensajes de concienciación a favor de la igualdad en la sociedad guipuzcoana y en las redes sociales.

CANPAÑA “50-50”: Campaña de sensibilización sobre las brechas de género existentes en diversos ámbitos de la realidad guipuzcoana. La campaña se inició el 8 de marzo con una conferencia de Teresa Torns, Doctora en Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, sobre el tema “Conciliación corresponsable: significado, implicaciones y retos”. A partir de dicho acto, la campaña de sensibilización se ha prolongado con diferentes actuaciones y mensajes durante todo el año 2018.

- Es destacable el experimento social “Escaleras mecánicas”, realizado y grabado en vídeo en Lasarte-Oria, que posteriormente se ha proyectado y analizado en diversas localidades y entornos. Dicho experimento social ha servido para visualizar y visibilizar las desventajas que tienen las mujeres en nuestra sociedad para acceder a los mismos recursos y conseguir los mismos objetivos que los hombres.

3.3.2.- Puesta en marcha de acciones de sensibilización sobre el papel que los roles y estereotipos de género desempeñan en el modelo de organización socioeconómico actual.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

“8 DE MARZO: DECLARACIÓN INSTITUCIONAL”: Declaración institucional y comienzo de la campaña de sensibilización “50-50”, tomando como centro el mensaje de dicha campaña “Somos la mitad, seamos la mitad”.

ENCUENTRO DE EMPRESAS SOBRE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE: este encuentro se celebró el 19 de septiembre de 2018 y contó con la participación de 200 personas de 69 empresas guipuzcoanas. El contenido de dicho encuentro permitió:

- Conocer la experiencia noruega en conciliación corresponsable de la mano de Elin Kvande, socióloga del Instituto Noruego de Ciencia y Tecnología y Alexis Serra, promotor de la Iniciativa Impulso por la Reforma Horaria de la Generalitat de Cataluña.
- Las experiencias y aprendizajes al respecto de empresas guipuzcoanas, representantes de un amplio espectro del tejido empresarial guipuzcoano, como Aspegi, Ikerlan, Matz Erreka, Askora o Matia Fundazioa, entre otros,

“DENOK ZU!” CAMPAÑA: Campaña de sensibilización en torno a la violencia contra las mujeres con visitas a centros educativos. Esta campaña se inicio en 2017 y ha continuado durante 2018, dado el éxito que tuvo en su primer año, ampliando sus contenidos iniciales con otros ligados con los estereotipos de género y la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados. La campaña ha estado en marcha durante todo el año, intensificándose el 25 de Noviembre, Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres.

- La campaña se ha centrado en el ámbito educativo en los niveles de 4º, 5º y 6º de Educación Primaria, durante el primer trimestre del curso escolar 2018-2019. Se han realizado 43 sesiones de una hora de duración con grupos de alumnado de 23 centros escolares, distribuidos por todas las comarcas de Gipuzkoa, y han participado cerca de 1.300 niños y niñas de edades comprendidas entre los 8 y los 12 años.
- Las sesiones han tenido dos partes. La primera en torno a la violencia machista, las desigualdades de mujeres y hombres y los estereotipos de género. La segunda en torno a



las estrategias para hacer frente a dicha violencia: buenos tratos y empatía, es decir, “actitud denok zu!”.

- Al final de las sesiones se han repartido bolsas, pulseras y CD-s con la canción “Denok zu” del grupo Goazen! a cada participante, elementos que se han valorado muy positivamente tanto por parte del alumnado como del profesorado.

3.3.3.- Puesta en marcha de acciones de sensibilización dirigidas a la juventud en relación a la diversidad sexual y a la construcción de las identidades de género desde una perspectiva feminista.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

“BELDUR BARIK”: Se ha seguido desarrollando el trabajo de apoyo e impulso del programa interinstitucional “*Beldur Barik*” dirigido a prevenir la violencia machista con jóvenes y cuyo desarrollo se materializa a nivel local.

En 2018 se ha continuado también con el convenio de ayuda económica a este programa, con un importe de 18.000 euros.

- En total, se han presentado 74 trabajos de todo el Territorio, lo que supone el 28% del total de trabajos presentados en Euskadi y un ligero descenso respecto a los 101 trabajos presentados en la edición anterior. Este descenso ha podido deberse a que el plazo de presentación de los trabajos ha sido menor que en años anteriores. De los 74 trabajos presentados en 2018, 52 proceden de centros educativos guipuzcoanos, es decir, el 70% de los trabajos presentados.
- Teniendo en cuenta que los vídeos presentados mencionan generalmente más de un tema, sea de forma principal o secundaria, los tres temas más recurrentes han sido: La denuncia del sexismo y la discriminación en general (82,53% de los vídeos); los estereotipos y roles de género (80,67%); y la defensa de la igualdad de manera general (63,20%). Por otro lado, destacan también el tema del empoderamiento de las mujeres en sentido amplio (59,85% de los vídeos) y el cuestionamiento de los cánones de belleza y corporales (52,04%).

3.3.4.- Visibilización de la realidad diversa de las migrantes y el trabajo colectivo que desarrollan en el marco de los grupos de apoyo puestos en marcha.

En 2018 se ha continuado con el abordaje y desarrollo de estas actuaciones:

El proyecto “**HITZ-AHALDUNTZE**”, “**EMPALABRAMIENTO**”, puesto en marcha en 2017 en Azpeitia por la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Ayuntamiento en *Emakumeen Txokoa*, ha continuado y terminado su desarrollo durante 2018. La finalidad del proyecto ha sido empoderar por medio de la alfabetización de las mujeres migrantes que participan en él. En el proyecto, que se ha desarrollado de octubre de 2017 a junio de 2018, han participado un total de 28 mujeres de Argelia, Pakistán, Marruecos, Senegal y Honduras. La iniciativa forma parte del *Plan Foral Aurre!* para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa.

- “Empalabramiento” es un método de enseñanza alternativo que pretende impulsar el empoderamiento de mujeres a través de procesos de alfabetización. El programa adapta materiales educativos con perspectiva de género y tiene muy presente el contexto social en el que viven las alumnas. Las clases han tenido siempre un componente oral y lúdico



muy alto. Es además un lugar de encuentro en el que se fomenta la independencia, la sororidad y la autoestima de las mujeres.

En el marco del “Plan Foral de Convivencia en la Diversidad: acciones hacia la no discriminación”, se ha analizado la SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y DISCRIMINACIÓN QUE CONOCEN LAS MUJERES MIGRANTES QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO mediante un trabajo de investigación conjunto realizado por SOS Racismo y la UPV/EHU.

3.3.5.- Favorecer la visibilización y participación, desde una perspectiva transfeminista, de las personas que por motivos de transfobia, lesbofobia, bifobia y homofobia se enfrentan a la estigmatización social y a la marginación socio-política.

La *Dirección de Derechos Humanos* ha continuado desarrollando esta función. En 2018 se ha llevado a cabo la siguiente actuación en el marco del “PLAN FORAL DE CONVIVENCIA EN LA DIVERSIDAD: ACCIONES HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN”:

- El día 28 de junio de 2018, con motivo del DÍA DEL ORGULLO LGTBI, se hizo una actividad pública de sensibilización mediante un espectáculo de animación itinerante de calle de la mano del grupo OihulariKlown.

3.3.6.- Apoyo al desarrollo de actuaciones dirigidas a fomentar desde la Diputación Foral de Gipuzkoa campañas por la despatologización de la transexualidad, la visibilidad lésbica y la vinculación entre los diversos elementos interseccionados de discriminación y exclusión.

La *Dirección de Convivencia y Derechos Humanos* ha continuado con la implementación del “PLAN FORAL DE CONVIVENCIA EN LA DIVERSIDAD: ACCIONES HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN”. Una de las áreas de dicho plan foral de actuación está relacionada con los colectivos mencionados por la Norma Foral y su despatologización. Una de las acciones más significativas de 2018 ha sido la realización de:

- La investigación “CONVIVENCIA EN LA DIVERSIDAD. DIAGNÓSTICO DE LAS REALIDADES DE LA POBLACIÓN LGTBI+ EN GIPIUZKOA 2018”, realizado para la *Dirección de Derechos Humanos* por GEHITU, que ha supuesto una aproximación a un retrato de las realidades que viven las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales y demás sexualidades no normativas, que residen en Gipuzkoa.

3.3.7.- Favorecer la visibilización y participación de las personas que ejercen el trabajo sexual voluntariamente, apoyando a los colectivos que luchan contra su estigmatización social y marginación sociopolítica.

Durante 2018 se ha llevado a cabo el “INFORME SOBRE PROSTITUCION EN GIPIUZKOA”, resultado del trabajo realizado entre septiembre y diciembre de 2018, con datos recogidos entre enero y agosto de 2018, por parte del equipo de trabajo del programa “Aukera” de la Asociación Arrats, programa que trabaja desde 1998 con personas que ejercen la prostitución en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

3.3.8.- Impulso de acciones de sensibilización a la ciudadanía sobre la relación entre cuidados y roles/funciones asignados a hombres y mujeres.

En 2018 se han llevado a cabo las siguientes acciones:



LÍNEA DE TRABAJO DE “CIUDADANÍA ACTIVA” DEL PLAN FORAL PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE: cabe destacar el abordaje durante 2018 de las siguientes acciones correspondientes a la línea de trabajo “una ciudadanía activa que genera espacios de oportunidad para hombres y mujeres”, una de las cuatro que conforman el Plan Foral, cuyo objetivo es hacer de Gipuzkoa un territorio que promueve la igualdad de oportunidades y responsabilidades de hombres y mujeres:

- Las campañas de sensibilización realizadas (50-50).
- El impulso a la mayor participación y visibilidad de las mujeres en la Ciencia, la Tecnología o el Deporte, impulso desarrollado principalmente en el ámbito educativo.
- Las actuaciones para promover, en el ámbito municipal, una nueva cultura en los horarios y usos del tiempo o la educación corresponsable en el ámbito familiar.
- Las intervenciones programadas en los ámbitos de juventud y deporte se encuentran integrados en algunas actividades significativas del Departamento, y se han puesto en marcha experiencias piloto de interés sobre las que se deberá realizar un seguimiento.
- La puesta en marcha el Proyecto “HerriLab” en Beasain, en el que se ha realizado un diagnóstico compartido y se están definiendo las líneas de intervención, conformando un laboratorio local de prácticas de conciliación corresponsable.

3.3.9.- Favorecer procesos de reflexión e intercambio de conocimientos entre el movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad y otros colectivos y organizaciones sociales diversas, la academia, y las instituciones públicas que faciliten la definición, construcción colectiva y la transición desde las instituciones públicas a otro modelo socio-económico que coloque la igualdad y el cuidado de la vida de las personas en el centro.

Durante 2018 se ha llevado a cabo una MESA REDONDA con María Pazos, Jefa de estudios de investigación en el *Instituto de Estudios Fiscales del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas*, y Sara de la Rica, Catedrática de Economía de la *Universidad del País Vasco*, con participación tanto del movimiento feminista y asociativo como de las instituciones públicas. Dicha mesa redonda se ha celebrado en el marco del trabajo realizado por el grupo “Sostenibilidad de la vida: conciliación, corresponsabilidad y cuidados” de GUNEA.

3.4.- DISEÑO, COORDINACIÓN Y DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA FORAL DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

En el ámbito de la política foral para la lucha contra la violencia machista, la norma foral estipula que la Diputación Foral de Gipuzkoa **cumplirá una función general**. He aquí las actividades abordadas durante 2018:

3.4.1.- Impulsar la coordinación en el diseño, seguimiento y evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista con el departamento de la Diputación Foral de Gipuzkoa al que se le atribuyen las funciones y competencias en materia de política social, articulada en el marco de la política foral para la igualdad de mujeres y hombres.

El *Plan Foral Aurre!* prevé trabajar en cuatro ámbitos en materia de violencia machista: investigación, formación, prevención y sensibilización y atención.



En 2018, además de las acciones realizadas por el *Órgano para la Igualdad* que ya se han señalado en los subapartados anteriores de este apartado (Berdinbidean, Gunea, Protocolo Institucional de Respuesta, Denok Zu, Beldur Barik...), se han llevado a cabo las siguientes actuaciones en colaboración con el *Departamento de Políticas Sociales*:

COMISIÓN POLÍTICO-TÉCNICA: Se han realizado cinco reuniones de la Comisión político-técnica en materia de violencia machista. Además se han constituido dos grupos de trabajo para el desarrollo conjunto de acciones departamentales en el marco del *Plan Foral Aurre!*. Esta comisión estructura y vehicula la colaboración entre el *Órgano para la Igualdad* y el *Departamento de Políticas Sociales*.

EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA: En 2018 se ha intensificado el trabajo conjunto entre el *Servicio de Protección a la Mujer Víctima de Violencia Machista* y el *Órgano para la Igualdad*. Se ha definido el marco de trabajo conjunto, aterrizando en las prácticas de trabajo lo recogido tanto en la *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres*, como en el *Plan Aurre!*

Fruto de esa concreción se ha iniciado, de manera conjunta, la evaluación de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia machista (que en el *Plan Aurre!* correspondía ejecutar al *Servicio de Políticas Sociales*). Lo cual implica que se asientan las bases para el trabajo conjunto en el seguimiento y mejora continua de los servicios de atención. De este modo, se garantiza que los servicios de atención cuenten con el enfoque adecuado.

ESTÁNDARES MÍNIMOS DE ATENCIÓN DE LA ONU: En relación con la atención a mujeres víctimas de violencia machista, se ha continuado con las reuniones y el trabajo de colaboración realizado con Emakunde, de cara a efectuar un proceso para testar el cumplimiento de los estándares mínimos de atención a mujeres y niñas que sufren violencia elaborado por la ONU. Tanto el *Órgano para la Igualdad* como el *Departamento de Políticas Sociales* han participado durante 2018 en este proceso.

HAUSNARBIDE: El *Órgano para la Igualdad* ha puesto en marcha en 2018 este espacio de reflexión que posibilita la reflexión conjunta, la identificación de posibles líneas de investigación y la profundización en el conocimiento de las causas, las manifestaciones y la atención a mujeres víctimas de violencia machista. El Departamento de Políticas Sociales participa junto con otras instituciones y estamentos en este espacio organizado por el *Órgano para la Igualdad*.

Durante el año, se efectuaron cuatro sesiones de trabajo en los que se abordaron los siguientes temas:

- El pacto de Estado en materia de violencia de género
- La reparación a las víctimas de violencia sexista
- Cómo abordar la violencia sexista con los hombres
- La cultura de la violación y el terror sexual

A dichas sesiones además de las expertas en la materia, asistieron, en calidad de oyentes, personal técnico de la Diputación implicado en las políticas forales para enfrentar la violencia sexista en el Territorio.

BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS: Este banco de buenas prácticas en los ámbitos de valoración, prevención, atención, y reparación a víctimas de violencia machista se puso en marcha en 2017 como implementación de las acciones In3.5, In4.6 e In17.1 del *Plan Aurre!*, *Plan Foral para*



enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa, y se ha desarrollado ampliamente durante 2018.

Este banco define las buenas prácticas como la acción o conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, y flexibles.

Además de satisfacer la necesidad identificada en el terreno de la prevención y/o la atención, la búsqueda de Buenas Prácticas tiene como referente los principios de atención que caracteriza el enfoque de la Diputación Foral de Gipuzkoa en la material, poniendo de relieve el enfoque empoderante en estas buenas prácticas.

No obstante, el banco recoge también otras acciones que, aunque no cumplan las características señaladas, son iniciativas novedosas y/o de interés por los temas o sectores de la población de mujeres víctimas de violencia que atienden.

Durante 2018, se identificaron y completaron 32 fichas de Buenas Prácticas:

- 4 herramientas de valoración.
- 6 prácticas en el ámbito de la prevención.
- 15 prácticas en el ámbito de la atención.
- 5 prácticas de reparación.
- 2 bancos de buenas prácticas.

Aunque hay más buenas prácticas de las recogidas, se han priorizado aquellas que rescatan un enfoque feminista de la violencia y la intervención para prevenirla y atender a sus víctimas. Enfoque feminista tanto en el análisis de las causas de la violencia como también en las propuestas, que van más allá de la atención individual.

Por otro lado, también se han priorizado las experiencias que de alguna manera son innovadoras, sea por el sector de la población que atiende o por los temas que aborda.

3.5.- APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LOS ASPECTOS DESARROLLADOS

Los porcentajes son una estimación cuantitativa de los datos y explicaciones aportados previamente en cada ítem de este título (más información en el punto 2.5).

El porcentaje se ha calculado en relación al número total de ítems recogido por la Norma Foral para desarrollar en cada capítulo. Por ejemplo, en el caso de la “*Promoción de las Políticas Públicas Locales*”, el porcentaje de las funciones abordadas en 2018 (5 funciones) se ha calculado sobre el total de las funciones de dicha “*Promoción*” (5 funciones), resultando un abordaje del 100% sobre el total.

Respecto al Título II de la Norma Foral, la aproximación cuantitativa refleja los siguientes parámetros:



TÍTULO II: POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	Seguimiento 2016		Seguimiento 2017		Seguimiento 2018		Acumulado 2015-2018	
	Ítems abordados en 2015-2016		Ítems abordados en 2017		Ítems abordados en 2018		Ítems abordados en 2015-2018	
Datos de seguimiento Capítulo a Capítulo	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>Promoción de las políticas públicas locales para la igualdad de mujeres y hombres: la Norma Foral recoge un total de 5 ítems o funciones</i> Nuevo en 2018: Gestiones y acuerdos con los ayuntamientos de Legorreta, Zaldibia y Segura	4/5	80 %	4/5	80 %	5/5	100 %	5/5	100 %
<i>Redes y prácticas feministas: la Norma Foral recoge un total de 6 ítems o funciones.</i>	4/6	67 %	5/6	83 %	5/6	83 %	5/6	83 %
<i>Desarrollo de medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica: la Norma Foral recoge un total de 9 ítems o funciones</i> Nuevo en 2018: informe sobre prostitución en Gipuzkoa	4/9	44 %	7/9	78 %	9/9	100 %	9/9	100 %
<i>Impulsar la coordinación en el diseño, seguimiento y evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista: El Plan Foral Aurre! recoge 4 ítems o aspectos (coordinación, diseño, seguimiento y evaluación)</i>	4/4	100 %	4/4	100 %	4/4	100 %	4/4	100 %

La estimación cuantitativa permite observar en el seguimiento de 2018:

- El **mantenimiento del nivel alto de abordaje** alcanzado en 2017 en todos los capítulos.
- Un **aumento considerable de actuaciones significativas nuevas** en muchos de los aspectos o acciones recogidos en cada uno de los cuatro títulos. Especialmente en el capítulo de “Medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica”: Campaña 50-50; actuaciones con empresas para la conciliación corresponsable; abordaje de las acciones planificadas para el año del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*.
- El **abordaje iniciado de la visibilización y participación de las personas que ejercen el trabajo sexual voluntariamente**, apoyando a los colectivos que luchan contra su estigmatización social.
- El desarrollo de nuevas acciones en el capítulo de “**Diseño, coordinación y desarrollo de la evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista**”, como por ejemplo: el protocolo y propuesta de respuesta pública institucional; el espacio de reflexión



conjunta “Hausnarbide”; la evaluación de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia; la identificación y elaboración de las fichas correspondientes de las prácticas recogidas en el “Banco de Buenas Prácticas en materia de valoración, prevención, atención, y reparación a víctimas de violencia machista”.

3.6.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2018 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LOS ÍTEMS DE ESTE TÍTULO

Es destacable el mantenimiento del nivel de abordaje de todos los capítulos y subcapítulos del Título II de la Norma Foral, así como el mencionado aumento de actuaciones significativas nuevas en varios capítulos del mismo, el de “Medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica” y el de “Diseño, coordinación y desarrollo de la evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista”. Todo ello señala hacia un nivel cada vez más alto y coherente de abordaje y desarrollo de estos aspectos de la norma foral.

En cuanto a las acciones no abordadas durante 2018, cabe destacar únicamente una que no se ha abordado tampoco en los años anteriores. Lógicamente, el desarrollo de la Norma Foral exige un proceso de años en el que deben marcarse prioridades. No obstante, conviene recordar que dicha función se recoge también en la Norma Foral y que es un reto que deberá abordarse en los próximos años.

En este sentido, el Título II detalla 20 funciones en sus tres primeros capítulos y 4 aspectos generales en el cuarto capítulo. De estos 24 ítems, no ha comenzado a desarrollarse éste: “Promoción del cambio de valores y lucha contra los prejuicios que obstaculizan la participación sociopolítica de las mujeres y otras personas transgresoras del orden heteropatriarcal”.

3.6.1.- Actuaciones más significativas:

→ Los seminarios realizados en el espacio de trabajo del personal técnico de Igualdad del Territorio en torno al desarrollo de estrategias de mainstreaming de género y la prevención de la violencia machista.

→ El apoyo a los proyectos estratégicos de los municipios guipuzcoanos y las gestiones realizadas con los ayuntamientos de Legorreta, Zalbidia y Segura para que se doten de sus correspondientes áreas de igualdad.

→ La prevención de la violencia machista y el empoderamiento de las mujeres dentro del marco de los Programas Berdinbidean y Berdinbidean txikiak.

→ La culminación del proceso de reflexión de GUNEA y el apoyo a los proyectos estratégicos de las asociaciones feministas y de mujeres, a “Alardezaleak” y a la Casa de las Mujeres de Donostia.

→ La amplia implementación de las acciones del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*, especialmente las actuaciones realizadas en la línea de trabajo de “Ciudadanía activa que genera espacios de oportunidad para hombres y mujeres”.



<p>→ Las campañas de sensibilización “50-50”, de visibilización de las brechas de género existentes, del programa “BELDUR BARIK” y la campaña escolar “DENOK ZU”, de prevención de la violencia machista.</p>
<p>→ La implementación de las acciones del <i>Plan Foral Aurre!</i> en materia de las política social abordadas conjuntamente por el <i>Órgano para la Igualdad</i> y el <i>Departamento de Políticas Sociales</i>.</p>
<p>→ La puesta en marcha de “Hausnarbide” que ha realizado cuatro importantes sesiones de trabajo y reflexión conjunta.</p>
<p>→ La elaboración de 32 fichas de buenas prácticas para el Banco de Buenas Prácticas en los ámbitos de valoración, prevención, atención, y reparación a víctimas de violencia machista.</p>
<p>→ La realización de la investigación “Convivencia en la diversidad. Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa 2018”.</p>
<p>→ La realización del “Informe sobre prostitución en Gipuzkoa”.</p>

3.6.2.- Retos pendientes:

<p>→ Abordar la única función de las 24 de este Título II que no se han iniciado todavía: la promoción del cambio de valores y lucha contra los prejuicios que obstaculizan la participación sociopolítica de las mujeres y otras personas transgresoras del orden heteropatriarcal.</p>
--



4.- TÍTULO III: MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y DE LAS ENTIDADES INTEGRANTES DEL SECTOR PÚBLICO FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA

En este apartado se hace el seguimiento de los capítulos recogidos bajo el mismo epígrafe en el Título III de la Norma Foral 2/2015, presentando un resumen de la labor realizada por el *Órgano para la Igualdad* y los departamentos forales con el objetivo de desarrollar sus actividades desde la perspectiva de género.

La Norma Foral no determina un plazo concreto para ninguno de los aspectos que trata en el Título III, por lo que, para realizar el seguimiento de este apartado, se han seguido las medidas que plantea la Norma Foral, la estimación cuantitativa y el resumen de actuaciones más significativas y retos pendientes.

La Norma Foral plantea las siguientes medidas para poder desarrollar las actividades forales desde una perspectiva de género:

4.1.- PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD EN LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS.

De acuerdo con lo dispuesto por la Norma Foral, durante 2018 se ha llevado a cabo la planificación, seguimiento y evaluación anual de la *Planificación 2017-2019 para la Igualdad* de la Diputación Foral de Gipuzkoa, elaborada en 2016 y vigente hasta 2019.

La *Planificación 2017-2019* se elaboró en base al nuevo *Plan Foral Aurre!*, al nuevo *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* y a la adecuación del *II Plan Foral para la Igualdad*, de cara a articular una única planificación para la igualdad hasta el final de la actual legislatura.

De forma paralela, en 2018 se ha trabajado con los nuevos instrumentos generales desarrollados por la Diputación Foral de Gipuzkoa para la gestión de todas las áreas y programas: EBA (para programación) y MIDENET (para seguimiento).

Teniendo en cuenta que los informes anuales de programación y seguimiento redactados por el *Órgano para la Igualdad* están accesibles, nos limitaremos a presentar un breve resumen con el fin de mostrar el trabajo realizado y de ofrecer una visión general de los resultados obtenidos.

4.1.1.- Programación para la igualdad de 2018, seguimiento y evaluación.

Acciones: Durante 2018 se programaron un total de 120 acciones para la igualdad de mujeres y hombres, del total de 136 acciones que suman los tres planes forales en vigor. Es decir, durante 2018 se han programado el 88% de las acciones recogidas en dichos planes.

De estas acciones programadas, se han abordado 107 acciones, lo que supone el 89% de las acciones programadas. De estas acciones abordadas, se han finalizado 48 acciones y las otras 59 continuarán desarrollándose durante 2019.



Planes Forales: Durante 2018 se programaron y abordaron el siguiente número de acciones en cada uno de los tres planes forales que conforman la *Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad*:

- *Plan Foral Aurre!*: Se programaron 56 acciones de las 69 que tiene el plan. De ellas, se han abordado 48 (el 85% de las programadas), lo que supone un incremento importante respecto a las 35 del año anterior. De las 48 abordadas, se han finalizado 26 (19 en 2017) y otras 22 continuarán desarrollándose el próximo año (16 en 2017).
- *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*: Se programaron 31,5 acciones de las 34 que tiene el plan. De ellas, se han abordado 30,5 acciones (el 97% de las programadas), lo que supone un incremento importante respecto a las 5 acciones abordadas del año anterior. De las 30,5 abordadas, se han finalizado 12 (5 en 2017) y otras 19 continuarán desarrollándose el próximo año (ninguna en 2017).
- *Ámbito General (Buen Gobierno y Empoderamiento de las mujeres)*: Se programaron las 33 acciones de este ámbito, acciones que afectan a la casi totalidad de los departamentos forales. De ellas, se han abordado, a diferentes niveles según los departamentos, 28 acciones (el 85% de las programadas) y no se han recogido datos de seguimiento de las otras cinco. De las 28 abordadas, se han finalizado 10 y otras 18 continuarán desarrollándose en 2019.

4.2.- REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DE TODOS LOS ÁMBITOS Y NIVELES DE LA DIPUTACIÓN FORAL.

Siguiendo el artículo 3.7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se entiende por representación y participación equilibrada cuando, participando más de cuatro personas, existe una representación mínima del 40% de los dos sexos.

Esta representación equilibrada se ha mantenido durante 2018 tanto en los órganos de dirección colegiada como en los tribunales, jurados u órganos afines y en las mesas de selección formadas para los procesos de selección de personal realizados durante 2018. Por ejemplo, de las 34 mesas de selección formadas para estos procesos (3 tribunales y 31 comisiones evaluadoras), 32 mesas han contado con una representación equilibrada de mujeres y hombres (tan sólo dos comisiones evaluadoras no han tenido esta representación equilibrada).

4.3.- PRODUCCIÓN Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

El cumplimiento de la Norma Foral se refleja en la producción de todas las comunicaciones, tanto internas como externas, en la medida que:

- Se hace un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- Se evita y previene la transmisión de una imagen anacrónica y estereotipada de las mujeres, y de cualquier expresión fundada sobre la idea de la superioridad o inferioridad de uno u otro sexo.



- Se fomenta la presencia equilibrada y equivalente de mujeres y hombres en las comunicaciones institucionales.
- Se amplifica y fomenta el rechazo social e institucional ante la violencia machista, en todas las comunicaciones que den lugar a ello.

A pesar de todo, no se ha elaborado la **normativa interna específica en igualdad** que establece la *Norma Foral 2/2015* para plasmar y garantizar todo lo expuesto. Sin embargo, durante 2018 se ha difundido y aplicado el libro blanco de la comunicación foral, elaborado en 2017, en el que se ha incorporado un apartado sobre el uso no sexista del lenguaje.

También se ha realizado una sesión de sensibilización con el personal de comunicación externa de la DFG. Dicha sesión, de cuatro horas de duración, fue realizada por el *Órgano para la Igualdad* a petición del grupo de comunicación de la diputación para analizar estrategias y conocer recursos que permitieran incorporar la igualdad en la comunicación foral externa. En la sesión formativa se abordaron cuestiones como:

- Uso no sexista del lenguaje y pautas marcadas para ello por la Diputación Foral.
- Terminología respecto a la violencia machista. Marco conceptual y terminológico de la Diputación Foral.
- Guías de lenguajes específicos para cada ámbito de trabajo y comunicación: euskara, educación, salud, deporte, cultura, empresas y ámbito laboral, imágenes y publicidad.

En este ámbito, la Norma Foral establece que “la ciudadanía tiene derecho a exigir a la Diputación Foral de Gipuzkoa el cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en la comunicación, información y publicidad, y dispondrá para ello de **un cauce que se desarrollará reglamentariamente**”. Dicho cauce reglamentario no se ha desarrollado todavía.

Por otro lado, durante 2018 se ha seguido introduciendo cláusulas de igualdad referentes al uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los contratos y subvenciones forales, a fin de desarrollar la exigencia de la Norma Foral respecto a “**las personas físicas y jurídicas que sean adjudicatarias de contratos** licitados por cualquiera de las entidades integrantes del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa”.

4.3.1.- Sitios web y redes sociales:

En función de la observación de la web de la DFG, cabe mencionar que en este apartado se ha producido un aumento de noticias y comunicaciones específicamente relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.

Durante el año 2018 se han utilizado el apartado #OrainBerdintasuna y el sitio web “Berdintasuna orain” para difundir información sobre la igualdad de mujeres y hombres, mediante comunicaciones tanto internas como externas.

Se resumen a continuación, a modo de muestra, algunos de los titulares y temas recogidos en los mismos durante todo 2018. Las reseñas se recogen por orden cronológico inverso, es decir, comenzando por los de final de año:

- Cuando más es menos: Al hilo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres del pasado 25 de noviembre, desde la Diputación Foral de Gipuzkoa hemos puesto en limpio la “foto fija” de este año, 2018.



- La Diputación reafirma su compromiso por la cero tolerancia ante la violencia machista: Los y las responsables institucionales junto con los ciudadanos y ciudadanas congregados, han mostrado mediante esta concentración su más firme repulsa ante cualquier forma de violencia que coarte la libertad de las mujeres o vulnere sus derechos, demandando de esta manera la cero tolerancia ante cualquier actitud o comportamiento de carácter machista. La concentración, una vez más, ha servido para reafirmar la apuesta y el compromiso por la construcción de una sociedad igualitaria y justa para hombres y mujeres.
- “Con este protocolo, Gipuzkoa ha dado un paso adelante en la cultura de rechazo y reparación”: De febrero a noviembre, el Órgano de Igualdad ha activado en 23 ocasiones la respuesta pública institucional frente a agresiones sexistas.
- Formación piloto sobre igualdad dirigida a empresas y personas trabajadoras en activo: La prueba experimental se desarrollará en Errenteria y Bergara y participarán empresas destacadas del territorio
- Kathrine Switzer ha apostado por seguir manteniendo el compromiso por la igualdad: La Diputación Foral de Gipuzkoa ha mantenido esta mañana un encuentro con Katherin Switzer, primera mujer en correr una maratón con un dorsal y activista pro derechos de la mujer, en el que han participado varios responsables forales y diversas mujeres pioneras de nuestro territorio del ámbito de la empresa, el deporte y la política.
- “Rotunda” condena de la Diputación por la muerte del joven de Urnieta agredido durante la Semana Grande: La institución foral traslada su apoyo a la familia y personas allegadas del fallecido, que fue víctima de una agresión con lógica de violencia machista.
- Conciliación corresponsable, reto de futuro: Si eres mujer, cobras menos y trabajas más. Salvo que hagamos algo urgentemente, lo será también para la siguiente generación.
- Es el deber de nuestra generación abordar el reto de la conciliación corresponsable: El centro Tabakalera de Donostia ha acogido hoy el encuentro sobre Igualdad y Conciliación organizado por la Diputación Foral de Gipuzkoa, en el que han participado cerca de 250 representantes de más de 150 empresas y entidades de todo el territorio.
- Arranca la red de empresas Erantzunkide: Tras meses de trabajo interno, comienza su andadura la red de empresas de Gipuzkoa por la conciliación corresponsable con el primer encuentro, organizado en el espacio “Etorkizuna Eraikiz Gunea” de la Diputación. La red *Erantzunkide* cuenta inicialmente con una veintena de empresas y entidades, a la que se podrán ir sumando nuevas empresas que compartan la ambición de impulsar y fortalecer la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable en las organizaciones.
- “Es intolerable que las mujeres aún no puedan disfrutar de las fiestas en libertad y con total seguridad”: La Diputación Foral de Gipuzkoa muestra su más rotunda repulsa ante los hechos de carácter sexista que han tenido lugar este fin de semana en Donostia, que celebra estos días su Semana Grande.
- 380 empresas se interesan por los programas piloto de conciliación de “Etorkizuna Eraikiz”: “Etorkizuna Eraikiz”, la iniciativa foral para construir la Gipuzkoa del futuro entre todos y todas, ha puesto ya en marcha 20 experiencias piloto en el ámbito de la conciliación y la igualdad en otras tantas empresas del territorio, y en breve activarán otras diez. En total, el proceso de experimentación alcanza ya a 2.500 personas y, además, ha suscitado el interés de 380 compañías guipuzcoanas, que han pedido poder seguir de cerca el proceso
- Frente común contra la violencia sexista: Se ha presentado el protocolo de respuesta pública institucional ante la violencia sexista de Gipuzkoa a nivel municipal. El protocolo da un marco de acción y respuesta compartida armonizada y estandarizada común para todo



el territorio que tiene el fin de consolidar una imagen de unidad territorial en su posicionamiento contra la violencia hacia las mujeres y en favor de la igualdad.

- La Diputación llama a "seguir manteniendo la repulsa social" contra las agresiones sexistas: La Diputación Foral de Gipuzkoa condena rotundamente la agresión sexista cometida ayer domingo en Lasarte-Oria y muestra todo el apoyo institucional hacia la víctima y sus allegados.
- Diputación llama al compromiso colectivo para acabar contra la violencia contra las mujeres: La Diputación Foral de Gipuzkoa muestra su más rotunda repulsa ante la última agresión hecha pública en el barrio de Altza.
- La Diputación Foral de Gipuzkoa se sumará a la concentración de denuncia de la agresión de Tolosa: Diputación llama al compromiso ciudadano para garantizar la libertad y la seguridad de las mujeres en fiestas.
- El reto de un medio rural equilibrado y sostenible: El estudio del ámbito rural evidencia patentes desigualdades de género que, de no ser corregidas, afectarán a los pilares de su estructura y su capacidad de desarrollo futuro. Desigualdades que necesariamente debemos corregir.
- La igualdad puede abrir nuevas oportunidades de futuro en el medio rural: La Diputación Foral de Gipuzkoa considera que la igualdad es una de las claves para garantizar el futuro y bienestar del mundo rural.
- Beasain será el primer laboratorio de pruebas de conciliación corresponsable: La localidad del Goierri será el banco de pruebas del *Plan Foral de Conciliación Corresponsable*, que con la iniciativa "HerriLab" implicará a agentes locales y ciudadanía para colaborar activamente a la hora de diseñar, probar e implementar acciones concretas que de manera significativa y duradera fomenten la igualdad de mujeres y hombres.
- Condena a la agresión machista de Hondarribia: La Diputación ha condenado rotundamente el ataque sexista cometido este pasado jueves, 8 de marzo, en Hondarribia y se suma a la convocatoria de concentración de denuncia.
- Seamos la mitad: Somos la mitad, seamos la mitad. Ese es el lema que ha elegido la Diputación para este 8 de Marzo tan señalado. Porque las mujeres, siendo prácticamente la mitad de esta sociedad, no somos la mitad. La realidad es tozuda y los datos nos golpean constantemente dando evidencia del profundo desequilibrio. La mitad de la sociedad ha de ser realmente la mitad de la sociedad.
- Declaración institucional del 8 de Marzo: El 8 de marzo se celebra el Día de las Mujeres en todo el mundo. Una celebración que continúa siendo necesaria para poner el foco sobre las desigualdades que experimentan las mujeres -en su día a día y a lo largo de sus vidas- por el mero hecho de serlo.
- Un paso más para evidenciar el desequilibrio entre hombres y mujeres: La Diputación Foral de Gipuzkoa ha presentado la campaña "50-50" con la que se sumará a la celebración Día Internacional de las Mujeres. Este año, se ha querido realizar un esfuerzo especial para evidenciar las desigualdades que separan a las mujeres y a los hombres, con una campaña que busca llamar la atención basándose en datos incontestables sobre ese desequilibrio.
- Berdinbidean alcanzará los municipios más pequeños: La Diputación ofrecerá un nuevo servicio de orientación a los municipios de menos de 1.000 habitantes. De hecho, 32 de esos 69 municipios pequeños (menores de 10.000 habitantes) cuentan con menos de mil habitantes.



- La Diputación pone en marcha un foro de personas expertas para definir sus políticas contra la violencia sexista: Soledad Murillo, Socorro Álvarez, Cristina Fabré y Miren Ortubay han sido las invitadas del primer encuentro de este foro que se desarrollará durante dos años. La iniciativa, que se incluye dentro del *Plan Foral Aurre! para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa*, se desarrollará en siete sesiones que se celebrarán durante los años 2018 y 2019.

4.4.- ELABORACIÓN DE ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS FORALES INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Durante 2018 se han recogido **datos desagregados por sexo** para poder comparar la situación de mujeres y hombres **en las 11 investigaciones** realizadas por los departamentos forales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Así mismo, se han introducido algunas **variables relativas al género en todas estas investigaciones**. Tales como: la brecha salarial, la titularidad del patrimonio, la titularidad de la actividad económica, el trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena y la conciliación corresponsable.

4.4.1.- Indicadores de la *Planificación Foral para la Igualdad en los Presupuestos Orientados a Resultados (EBA)*

Durante el 2018 se han actualizado los indicadores asignados a cada objetivo recogido en la *Planificación foral para la igualdad*. Cada objetivo tiene una serie de indicadores asignados, los cuales están introducidos en la aplicación EBA. De tal manera que los respectivos indicadores de cada objetivo se visibilizan al elegir cualquiera de las acciones correspondientes a cada programa presupuestario.

4.4.2.- Estudios específicos sobre la situación de mujeres y hombres

En relación con la realización de estudios desde la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres, cabe destacar los siguientes realizados en 2018:

- “FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD EN LAS FAMILIAS DE GIPUZKOA: ANÁLISIS DE DEBAGOIENA”, realizado por M^a Luz de la Cal Barredo, Yolanda Jubeto Ruiz, Mertxe Larrañaga Sarriegi y Elena Martínez Tola del *Departamento de Economía Aplicada I* de la Universidad del País Vasco, UPV/EHU, para el *Área del Diputado General*, en el marco del programa “Etorkizuna Eraikiz”.
- “INFORME SOBRE PROSTITUCION EN GIPUZKOA”, resultado del trabajo realizado entre septiembre y diciembre de 2018, con datos recogidos entre enero y agosto de 2018, por parte del equipo de trabajo del programa “Aukera” de la Asociación Arrats, programa que trabaja desde 1998 con personas que ejercen prostitución en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.



- “PAPEL DE LAS CASAS DE MUJERES RESPECTO A LA VIOLENCIA MACHISTA. DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE FORTALECIMIENTO”, trabajo realizado por Fundación EDE en el marco del *Plan Foral Aurre! para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa*.

- “ESTUDIO DE LA FORMACIÓN CUYO OBJETIVO ES PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES QUE SUBVENCIONA LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA”, dentro de la segunda línea de trabajo del Programa JAKITUN del *Órgano para la Igualdad* de Mujeres y Hombres.

4.5- INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS.

De un total de 282 contratos realizados en 2018, **241 contratos han incorporado cláusulas para la igualdad** en diferentes fases y aspectos de su convocatoria, adjudicación y ejecución. Es decir, **el 85% de los contratos realizados durante el año**. Esto supone un porcentaje similar al del 2017, año en el que el 88% de los 193 contratos realizados incorporaron este tipo de cláusulas, pero sobre un mayor número considerablemente mayor de contratos. Lo que, independientemente del número de contratos que realicen los departamentos forales, se constata anualmente la inclusión generalizada y sistematizada de cláusulas para la igualdad en ellos.

En cuanto al tipo de cláusulas utilizadas durante 2018, destaca la inclusión de cláusulas para la igualdad **en las condiciones específicas de ejecución del contrato en 233 contratos**, es decir el 97% de los contratos con cláusulas para la igualdad. Esto supone un aumento porcentual importante respecto de 2015-2016, cuando las cláusulas en las condiciones de ejecución estuvieron presentes en el 80% de los contratos con cláusulas para la igualdad.

Además:

- 20 contratos han incorporado cláusulas para la igualdad en los criterios de adjudicación.
- 9 en el objeto del contrato.
- 3 en las especificaciones técnicas.
- 2 en la cualificación técnica y profesional.

4.6.- INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES.

Durante 2018 se han concedido 1.360 subvenciones, de las que **579 subvenciones han incorporado cláusulas para igualdad**, lo que supone un **43% del total**. Es decir, prácticamente la mitad. Lo que señala que en este ámbito no se ha alcanzado todavía la generalización y sistematización que se detectan en el caso de los contratos. Hacerlo es un reto pendiente para los próximos años.

Las cláusulas se han incorporado sobre todo en:



- Las condiciones para poder optar a la subvención (402 subvenciones).
- Los criterios de valoración (399 subvenciones)
- Las condiciones de ejecución de los proyectos subvencionados (180 subvenciones)

En cuanto a los convenios, durante 2018 se han llevado a cabo 190 convenios. De ellos, **36 convenios han incorporado cláusulas para la igualdad**. Es decir el **19% del total anual**, lo que supone una ligera disminución respecto a 2017 (el 26%) y 2015-2016 (el 33%). La corrección de esta tendencia a la baja, que ya se detectó en 2017, es un reto pendiente para los próximos años.

Por último, **5 de las 10 becas concedidas durante 2018 han contado con cláusulas para la igualdad** en sus criterios de adjudicación y realización del trabajo becado.

4.7.- DESARROLLO NORMATIVO: INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS ANTEPROYECTOS DE NORMA FORAL Y LOS PROYECTOS DE DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL ASÍ COMO EN LOS PLANES ESTRATÉGICOS FORALES DE CARÁCTER SECTORIAL.

De acuerdo con lo establecido por la Norma Foral 2/2015, durante 2018, los anteproyectos de Norma Foral y los proyectos de disposiciones de carácter general elaborados por los departamentos forales se han acompañado del correspondiente informe de evaluación previa de impacto de género en su proceso de elaboración y tramitación. Por su parte, el *Órgano para la Igualdad* ha elaborado los informes preceptivos de verificación, que le asigna la Norma Foral, en respuesta a los informes de evaluación previa de impacto de género emitidos por los departamentos promotores.

4.7.1.- Informes de evaluación previa de impacto de género realizados en 2018

Durante 2018, se redactaron **37 informes de evaluación previa de impacto de género** por parte de los departamentos y sus correspondientes informes preceptivos de verificación por parte del *Órgano para la Igualdad*. Una cifra superior a los 24 informes de 2017, los 22 de 2016 y los 21 de 2015.

De esos 37 casos, se consideró que en 36 de ellos era pertinente el impacto de género y, por tanto, su evaluación previa.

Los **departamentos** emisores de los 37 informes de evaluación previa del impacto de género de 2018 fueron:

- *Departamento de Hacienda y Finanzas*: 18 informes.
- *Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial*: 6 informes.
- *Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes*: 4 informes.
- *Departamento de Medio Ambiente y Obras Hidráulicas*: 3 informes.
- *Departamento de Gobernanza, Modernización*: 3 informes.
- *Departamento de Políticas Sociales*: 1 informe.
- *Área del Diputado General, Euskara*: 1 informe.



- *Departamento de Movilidad y Ordenación del Territorio*: 1 informe.

Desde el **punto de vista cualitativo** destaca que:

- 5 de los informes de evaluación previa de impacto de género han sido de planes y estrategias claves de la Diputación Foral de Gipuzkoa: Cambio Climático 2050; Plan de Euskara; Plan de Residuos de Gipuzkoa; Plan de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento; y Mapa de Servicios Sociales de Gipuzkoa.
- En 10 de los casos, los proyectos presentados han incorporado algunas de las medidas correctoras sugeridas por el *Órgano para la Igualdad* y destinadas a modificar y mejorar los anteproyectos de norma. Ha sido así en cuatro de los cinco planes o estrategias clave comentadas: Cambio Climático 2050; Plan de Euskara; Plan de Residuos de Gipuzkoa; Plan de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento. También en cuatro normas forales y dos decretos forales.
- Por último, se ha realizado un uso no sexista del lenguaje en los 37 informes de evaluación previa de impacto de género realizados.

4.7.2.- Evaluación externa de todos los informes realizados desde la aprobación de la Norma Foral en 2015

Durante 2018 se ha realizado una evaluación externa de todos los procesos de evaluación previa de impacto de género realizados por los departamentos de la DFG desde la aprobación de la Norma Foral en 2015.

Esta evaluación ha sido pionera entre las administraciones públicas por su novedad y por su alcance. En ella se han analizado todos los procesos de todos los departamentos forales. En cada caso, se han comparado los siguientes elementos:

- El proyecto normativo inicial u original del departamento,
- El informe de evaluación previa de impacto de género realizado por dicho departamento para el proyecto.
- El correspondiente informe preceptivo de verificación elaborado por el *Órgano para la Igualdad* en respuesta al informe de evaluación previa del departamento.
- La norma aprobada y publicada definitivamente en el boletín oficial de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Este análisis comparativo de todos los pasos del proceso ha permitido identificar ámbitos de mejora en el mismo. Dichos ámbitos de mejora identificados serán objeto de actuación durante el año 2019.

4.8.- PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA: REVISAR, ANALIZAR Y EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO, CON CARÁCTER PREVIO A LA APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO ANUAL Y POSTERIORMENTE, UNA VEZ FINALIZADO EL EJERCICIO PRESUPUESTARIO.

Durante 2018 todos los departamentos forales han utilizado la aplicación "Presupuestos Orientados a Resultados (EBA)" para su planificación y gestión presupuestaria y, también, para



realizarla teniendo en cuenta las políticas forales transversales, entre las que se encuentran las políticas de igualdad de la DFG. Para ello, dicha aplicación informática dispone de una pestaña, específicamente relacionada con la *Planificación Foral para la igualdad de mujeres y hombres*, que permite vincular las acciones de los programas presupuestarios con los objetivos, indicadores y acciones de la programación anual para la igualdad. Esto ha permitido la valoración previa y posterior de los presupuestos desde el punto de vista de la igualdad, así como el seguimiento de la programación para la igualdad de mujeres y hombres en la fase de ejecución de los programas presupuestarios aprobados. Lo que ha fomentado la transversalidad de la igualdad en todas las acciones presupuestarias de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Por otro lado, para poder aplicar correctamente la perspectiva de género en estas aplicaciones y herramientas, durante 2018 se ha realizado formación y trabajo por grupos específicos al respecto. En esta línea, en las páginas 64 y 65 de las “Pautas para la elaboración del presupuesto”, se recogen las orientaciones para complementar el bloque 3: Igualdad de Género, en el que se establece la relación con las políticas y planes forales para la igualdad de género.

4.9.- GESTIÓN DEL PERSONAL: ACCESO Y SELECCIÓN, PROMOCIÓN, FORMACIÓN, RETRIBUCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Entre los apartados desarrollados en esta área durante 2018, cabe destacar:

4.9.1.- Acceso y selección.

En 2018 se han realizado un total de 108 procesos de selección: una OPE, seis bolsas de trabajo (un concurso, un concurso-oposición y cuatro oposiciones vía Lanbide), 92 procesos de provisión temporal y 9 de provisión definitiva (libre designación). Desde el punto de vista de la igualdad:

- De las 34 mesas de selección formadas para estos procesos (3 tribunales y 31 comisiones evaluadoras), 32 mesas han contado con una representación equilibrada de mujeres y hombres (tan sólo dos comisiones evaluadoras no han tenido esta representación equilibrada).
- Tres de los procesos han incorporado en sus temarios temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.
- Uno de los procesos ha incorporado una cláusula para favorecer la incorporación de mujeres por ser un ámbito en el que su representación sea menor al 40%.
- Siete de los procesos han recogido en sus bases generales la perspectiva de género. (Por ejemplo, en los casos de llamamiento único para examen se habilita otro acceso a examen en el caso de circunstancias excepcionales, como puede ser el parto).

4.9.1.- Programa formativo JAKITUN

Durante 2018 se ha puesto en marcha el programa o marco de formación JAKITUN, dentro del que se han llevado a cabo dos estudios y dos experiencias piloto relacionadas con la formación en igualdad tanto en la DFG como en el Territorio.



Los **DOS ESTUDIOS** relacionados con la planificación de la formación en igualdad realizados en 2018 han sido:

- Elaboración de un plan formativo plurianual en materia de Igualdad dirigido al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Dicho plan ofrecerá a todo el personal un itinerario formativo gradual y completo en igualdad y políticas públicas forales.
- El análisis de la formación que se realiza en Gipuzkoa con el objetivo de impulsar la igualdad y que, para ello, recibe subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Las **DOS EXPERIENCIAS PILOTO** realizadas durante 2018 en el Territorio son:

- La realización de un itinerario formativo básico en las Casas de las Mujeres de Urola Garaia y Donostia. En esta experiencia han participado un total de 53 mujeres, 24 en Urola Garaia y 19 en Donostia.
- La realización de una formación básica con trabajadoras y trabajadores en activo que se forman en el programa HOBETUZ. En esta formación han participado 31 personas, 25 mujeres y 6 hombres, trabajadoras y trabajadores de un total de 18 empresas de Gipuzkoa.

4.9.2.- Formación en materia de igualdad.

Los **datos totales de formación** organizada por la Diputación Foral de Gipuzkoa durante 2018 fueron los siguientes:

- Horas totales de formación: 4.671 horas, repartidas en 300 cursos o sesiones formativas.
- Participantes totales en formación en 2018: 2.297 personas, 1.418 mujeres (62% del total) y 879 hombres (38%).

En 2017 hubo 1.853 mujeres (61% del total) y 1.204 hombres (39%).

En 2016 hubo 997 mujeres (65% del total) y 539 hombres (35%).

En 2015, 1.022 mujeres (67% del total) y 507 hombres (33%).

Los **datos de formación en igualdad** de mujeres y hombres organizada por la DFG durante 2018 fueron los siguientes:

- 108 horas de formación en igualdad, 78 en el plan interno de formación y 30 en formación externa (el 2,3% del total de horas de formación), repartidas en 12 cursos o sesiones formativas, 5 internos y 7 externos (el 4% del total de cursos).

En 2017 fueron 117 horas (el 2,3% del total), repartidas en 8 cursos (el 2,1% del total)

En 2016 fueron 53 horas (el 3,6% del total), repartidas en 3 cursos (el 2,5% del total).

En 2015 fueron 126 horas, repartidas en 3 cursos (el 3,8% del total).

- Los cursos de formación en igualdad de 2018 han tenido 98 participantes (el 4,2% del total de toda la formación), 88 mujeres (el 90% del total) y 10 hombres (el 10% del total).

En 2017 fueron 77 personas (el 2,5% del total de toda la formación), 69 mujeres (el 90%) y 8 hombres (el 10%).

En 2016 fueron 27 personas (el 1,8% del total de toda la formación), 24 mujeres (el 89% del total) y 3 hombres (el 11%).



En 2015 participaron 44 personas (el 2,9% del total de toda la formación), 38 mujeres (el 86% del total) y 6 hombres (el 14%).

Como puede observarse, **los datos de 2018 muestran:**

- Un porcentaje muy similar de mujeres respecto al total de personas participantes en la formación foral en general en comparación con el año anterior: el 62% en 2018, el 61% en 2017, el 65% en 2016 y el 67% en 2015.
- Una ligera disminución del número total de horas de formación específica en igualdad en 2018 (108 horas) respecto a 2017 (117 horas), pero manteniendo el doble que en 2016 (53 horas) y acercándose al número de horas de 2015 (126 horas).
- Porcentualmente, ha aumentado mucho el porcentaje de horas de formación en igualdad respecto al total de horas de formación, pasando a ser casi el doble, siendo el porcentaje más alto de los últimos años: el 4,2% en 2018, en comparación al 2,3% en 2017, el 3,6% en 2016 y el 3,8% en 2015.
- Un aumento considerable en el número total de cursos o sesiones de formación específica en igualdad en 2018 (12 cursos), aumentando un 50% respecto al último año y siendo el número más alto de los últimos años, en comparación con 2017 (8 cursos), 2016 (3 cursos) y 2015 (3 cursos).
- Porcentualmente, ha aumentado también considerablemente el porcentaje de cursos de formación en igualdad respecto al total de cursos de formación respecto a los años anteriores: el 4% en 2018 en comparación con el 2,1% en 2017, el 2,5% en 2016 y el 3,8% en 2015.
- Un aumento considerable del número total de personas formadas en igualdad en 2018 (98 personas), siendo la participación más alta de los últimos años, en comparación a 2017 (77 personas), a 2016 (27 personas) y a 2015 (44 personas).
- Porcentualmente, en 2018 ha aumentado mucho también el porcentaje de personas formadas específicamente en igualdad respecto al total de personas formadas en general (el 4,2%), siendo el porcentaje más alto de los últimos años en comparación con 2017 (el 2,5%), 2016 (el 1,8%) y 2015 (el 2,9%).
- Un aumento considerable del número total de mujeres que han recibido formación en igualdad durante 2018 (88 mujeres), la cifra más alta de los últimos años, en comparación con 2017 (69 mujeres), 2016 (24 mujeres) y 2015 (38 mujeres).
- Porcentualmente, se ha mantenido el porcentaje de mujeres respecto al total de personas que han recibido formación específica en igualdad: el 90% en 2018, en comparación con el 90% en 2017, el 89% en 2016 y el 86% en 2015. Por lo tanto, no disminuye la brecha entre mujeres y hombres en cuanto a formación específica en igualdad.

4.9.3.- El Plan Foral para la Conciliación Corresponsable.

En la línea de trabajo de “Administración pública corresponsable” del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* se han puesto en marcha durante 2018, entre otras, acciones como:

- Investigación sobre conciliación corresponsable (beca).
- Formación a cargos políticos y responsables políticos municipales.
- Inicio de la elaboración compartida de la Carta de Compromisos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.



- Proyectos internos en la propia Diputación (teletrabajo).
- Creación y desarrollo de la Red de Empresas “Erantzunkide”.
- Proyecto Herrilab en Beasain.

A nivel de la propia Diputación Foral de Gipuzkoa, el TELETRABAJO es una opción de trabajo no presencial en la que las empleadas y los empleados desarrollan parte del contenido funcional de sus puestos de trabajo desde su domicilio u otra ubicación distinta a la del trabajo presencial en el centro de trabajo habitual. Se puede optar a él siempre que las tecnologías de la información lo permitan y cumpliendo con las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad social, así como de privacidad y protección de datos. El teletrabajo supone evidentes beneficios para las personas que tengan menores a su cargo, personas mayores que precisen cuidados o que tengan familiares con discapacidad o enfermedad grave, puesto que el trabajar jornadas completas desde el propio domicilio facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siendo éste el objetivo último de esta modalidad de trabajo.

Tras realizar una experiencia piloto de seis meses en 2017, de junio a diciembre, con 9 personas (5 mujeres y 4 hombres), que fue valorada muy positivamente, esta experiencia se ha sistematizado y continuado en 2018. Para ello, la prestación de servicios por el personal empleado público de la Diputación Foral de Gipuzkoa mediante un sistema mixto, que abarca la modalidad presencial y la no presencial a través de teletrabajo, se reguló mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 8 de mayo de 2018. La primera convocatoria fue aprobada por Orden Foral de 17 de mayo de 2018, del Diputado Foral de Gobernanza.

La fecha de inicio de la puesta en marcha de esta primera convocatoria de teletrabajo correspondiente al año 2018 fue el 25 de junio de 2018 con una duración máxima de un año, esto es, hasta el 25 de junio de 2019.

- Los datos correspondientes a esta primera convocatoria muestran que utilizaron esta modalidad de prestación de servicios a través del teletrabajo un total de 24 personas: 17 mujeres, que representan una proporción del 70, 83 %, y 7 hombres, con una proporción del 29,16 %.
- Habrá que ver cómo evolucionan estos datos en los próximos años para poder extraer conclusiones significativas. De momento, es evidente que la proporción de mujeres es muy superior a la de hombres. Siendo esta modalidad de prestación de servicios una medida implantada para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Diputación Foral de Gipuzkoa, se constata una vez más que el ámbito de los “cuidados” está claramente feminizado.

Por otro lado, a nivel del Territorio, se ha creado la Red de Empresas “ERANTZUNKIDE” y se ha continuado la promoción de un enfoque de igualdad y conciliación corresponsable en empresas referentes del territorio, generando una metodología y unos aprendizajes y experiencias que irán transfiriéndose a otras empresas de Gipuzkoa.

También se ha iniciado el trabajo con algunas agencias de desarrollo comarcales, que incorporarán el enfoque de igualdad y conciliación en el trabajo con las empresas de cada zona.

Se ha realizado asimismo:

- Un encuentro sobre empresas y corresponsabilidad.
- Se ha convocado (y otorgado) un premio para reconocer a empresas comprometidas con la igualdad y la conciliación.



- Se han revisado diferentes convocatorias de ayudas forales a empresas (“Kudeabide”, “Txekintek”...) para que en 2019 incorporen la perspectiva de género y la conciliación corresponsable.

Por último, se ha puesto en marcha el PROYECTO “HERRILAB” EN BEASAIN, en el que se ha realizado un diagnóstico compartido y se están definiendo las líneas de intervención, conformando un laboratorio local de prácticas de conciliación corresponsable.

4.10.- APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LOS ASPECTOS DESARROLLADOS

Los porcentajes son una estimación cuantitativa de los datos y explicaciones aportados previamente en cada ítem de este título (más información en el punto 2.5).

El porcentaje se ha calculado en relación al número total de ítems recogido por la Norma Foral para desarrollar en cada capítulo.. Por ejemplo, en el caso de la “*Planificación, seguimiento y evaluación del Plan Foral para la Igualdad*” el porcentaje abordado en 2018 se considera del 100% porque durante dicho año con la “Programación 2018 para la Igualdad” se ha realizado la planificación, el seguimiento y la evaluación anual correspondiente.

Respecto al Título III de la Norma Foral, la aproximación cuantitativa refleja los siguientes parámetros:

TÍTULO III: MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y DE LAS ENTIDADES INTEGRANTES DEL SECTOR PÚBLICO FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA	Seguimiento 2016 Ítems abordados en 2015-2016	Seguimiento 2017 Ítems abordados en 2017	Seguimiento 2018 Ítems abordados en 2018	Acumulado 2015-2018 Ítems abordados en 2015-2018
Datos de seguimiento Capítulo a Capítulo	%	%	%	%
<i>Planificación, seguimiento y evaluación del Plan Foral para la Igualdad en los diferentes departamentos. La Norma Foral recoge una programación anual. Nuevo en 2018: Programación de 2018.</i>	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Representación y participación equilibrada en los grupos de trabajo de todos los ámbitos y niveles de la Diputación Foral. La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems. Nuevo en 2018: altísimo porcentaje en mesas de selección de personal.</i>	100 %	100 %	100 %	100 %



TÍTULO III: MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y DE LAS ENTIDADES INTEGRANTES DEL SECTOR PÚBLICO FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA	Seguimiento 2016 Ítems abordados en 2015-2016	Seguimiento 2017 Ítems abordados en 2017	Seguimiento 2018 Ítems abordados en 2018	Acumulado 2015-2018 Ítems abordados en 2015-2018
Datos de seguimiento Capítulo a Capítulo	%	%	%	%
<i>Producción y gestión de información y comunicación interna y externa por la igualdad de mujeres y hombres. La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems. Nuevo en 2018: difusión en páginas web y redes sociales.</i>	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Elaboración de estudios y estadísticas incorporando la perspectiva de género. La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems. Nuevo en 2018: incorporación de variables relativas al género en investigaciones realizadas.</i>	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Incorporación de cláusulas relacionadas con la igualdad en los contratos públicos. La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems. Nuevo en 2018: aumento del porcentaje de contratos con cláusulas para la igualdad en las condiciones de ejecución.</i>	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Incorporación de cláusulas relacionadas con la igualdad en las subvenciones. La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems. Nuevo en 2018: mayoría de las cláusulas en condiciones para optar a la subvención y en los criterios de valoración.</i>	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Desarrollo normativo. Informe de evaluación previa del impacto de género en los anteproyectos de norma foral y los proyectos de disposiciones</i>	100 %	100 %	100 %	100 %



TÍTULO III: MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y DE LAS ENTIDADES INTEGRANTES DEL SECTOR PÚBLICO FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA	Seguimiento 2016 Ítems abordados en 2015-2016	Seguimiento 2017 Ítems abordados en 2017	Seguimiento 2018 Ítems abordados en 2018	Acumulado 2015-2018 Ítems abordados en 2015-2018
Datos de seguimiento Capítulo a Capítulo	%	%	%	%
<i>de carácter general.</i> La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems. Nuevo en 2018: Generalización del proceso. Evaluación externa de dicho proceso.				
<i>Planificación y gestión presupuestaria.</i> La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems. Nuevo en 2018: Generalización del aplicativo EBA.	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Gestión del personal.</i> La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems. Nuevo en 2018: Programa JAKITUN, formación en igualdad, <i>Plan Foral para la Conciliación Corresponsable.</i>	100 %	100 %	100 %	100 %

La estimación cuantitativa permite observar en el seguimiento de 2018:

- Un **abordaje sistematizado, consolidado y generalizado en todas las áreas** que recoge este Título de la Norma Foral, dando continuidad al abordaje realizado durante los años anteriores. Dado que se refiere a procesos que deben llevarse a cabo de forma continuada todos los años, en la mayoría de las áreas se han abordado todas las funciones correspondientes al año 2018. Como, por ejemplo: la programación anual para la igualdad de los departamentos forales, la inclusión de cláusulas para la igualdad en la formación de mesas de selección y de valoración, en los expedientes de contratación y las convocatorias de subvenciones, la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de presupuestos y normativa, etc.
- Se observa un **avance significativo** en la profundidad del desarrollo de la programación anual para la igualdad de los departamentos forales, en la representación equilibrada en las mesas de selección formadas para los procesos de selección, en la incorporación de algunas variables relativas al género en los estudios e investigaciones realizados, en la realización de los informes de evaluación previa de impacto de género de los anteproyectos normativos y en la evaluación externa de los mismos desde la aprobación



de la Norma Foral hasta 2018, en la puesta en marcha del Programa formativo JAKITUN y de la formación específica en igualdad y en la regularización de la opción de teletrabajo para el personal en base a la experiencia piloto del año anterior.

4.11.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2018 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LOS ÍTEMS DE ESTE TÍTULO

Resumiendo, podemos destacar los siguientes aspectos:

4.11.1.- Acciones significativas:

→ La programación para el año 2018 de 120 acciones del total de 136 acciones que conforman los tres planes que detallan la *Planificación foral 2017-2019 para la igualdad*, es decir del 88% del total de acciones. Así como el abordaje del 89% de estas acciones programadas por los departamentos, es decir, el abordaje de 107 acciones para desarrollar la *Planificación Foral para la Igualdad* durante el año 2018.

→ La puesta en marcha del “Protocolo Institucional de Respuesta pública ante la violencia contra las mujeres” en 30 ocasiones durante 2018, lo que ha aumentado la respuesta, la coordinación y la coherencia institucional ante los casos de violencia sexista detectados en el Territorio.

→ La elaboración de una guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en la administración pública municipal, y la elaboración del protocolo foral para la prevención del acoso sexista en el ámbito laboral.

→ En el marco del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* y tras la experiencia piloto de 2017, la regulación del teletrabajo para el personal mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 8 de mayo y primera convocatoria aprobada por Orden Foral de 17 de mayo.

→ La puesta en marcha del programa formativo JAKITUN con la elaboración de un itinerario formativo para el personal de la DFG, el análisis de la formación para la igualdad que se realiza en Gipuzkoa y la realización de dos experiencias piloto en Casas de Mujeres y en Hobetuz respectivamente.

→ El aumento porcentual de las horas, cursos y sesiones de formación específica en igualdad respecto del total de horas de formación. Así como del número de personas formadas específicamente en igualdad y del porcentaje de las mismas respecto al total de participantes en toda la formación de la DFG.

4.11.2.- Retos pendientes

→ Extender las cláusulas para la representación equilibrada de mujeres y hombres absolutamente a todos los órganos colegiados, tribunales y jurados, etc.



→ Incorporar cláusulas de igualdad de forma generalizada y sistematizada en contratos, subvenciones y convenios forales.

→ Aplicar las conclusiones derivadas de la evaluación externa realizada sobre los informes de evaluación previa de impacto de género realizados en la DFG. Así como conseguir una mayor incorporación de las medidas correctoras destinadas a mejorar los anteproyectos de norma desde el punto de vista de la igualdad propuestas en cada caso por el *Órgano para la Igualdad*, tal y como se incorporaron en 10 de los 36 casos pertinentes de 2018.

→ Reducir la brecha en la asistencia de las mujeres y de los hombres a la formación específica en igualdad.



5.- TÍTULO IV: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DESDE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN FORALES

La Norma Foral no determina un plazo concreto para ninguno de los aspectos que trata en el Título IV, por lo que, para realizar el seguimiento de este apartado, se han seguido los capítulos que plantea la Norma, *la estimación cuantitativa y el resumen de actuaciones más significativas y retos pendientes*.

En este capítulo, se hace el seguimiento de los capítulos recogidos en el Título IV de la Norma Foral 2/2015. En dicho título, la Norma Foral menciona que la promoción de la igualdad debe llevarse a cabo desde estas áreas de intervención foral, áreas ligadas a las seis líneas estratégicas del *II Plan Foral para la Igualdad*:

- Hacia una democracia participativa.
- Hacia un modelo social de cuidados dignos y universales.
- Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida.
- Hacia un entorno sostenible para la vida.
- Hacia una vida libre de violencia machista.

Dado que en 2016 se procedió a la actualización y adecuación del *II Plan Foral* para su engarce con el nuevo *Plan Foral Aurre!* y el nuevo *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*, el seguimiento de los contenidos de este Título IV se hace en base a la *Planificación Foral 2017-2019 para la igualdad* resultante de la mencionada adecuación.

Los departamentos forales han desarrollado durante 2018 las acciones previstas en dicha *Planificación para la Igualdad* y, lógicamente, sus datos de seguimiento, en los que se basa este informe, se corresponden con dicha planificación. Ésta se elaboró en base a tres grandes pilares, tres planes forales que recogen y organizan tanto los contenidos provenientes del *II Plan Foral para la Igualdad* como los contenidos de los dos nuevos planes forales:

5.1.- *Ámbito General*, cuyos objetivos y acciones, relacionadas con el *Buen Gobierno* y el *Empoderamiento de las mujeres*, responden en gran medida a los contenidos del Título IV de la Norma Foral relacionados con:

- Hacia una democracia participativa.
- Hacia un modelo social de cuidados dignos y universales.
- Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida.

5.2.- *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*, cuyos objetivos y acciones responden en gran medida a los contenidos del Título IV de la Norma Foral relacionados con:

- Hacia un modelo social de cuidados dignos y universales.
- Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida.
- Hacia un entorno sostenible para la vida.



5.3.- *Plan Foral Aurre!*, cuyos objetivos y acciones responden en gran medida a los contenidos del Título IV de la Norma Foral relacionados con:

- Hacia una vida libre de violencia machista.

5.1.- ÁMBITO GENERAL: BUEN GOBIERNO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Las **33 acciones** del *Ámbito General*, que atañen e implican a **todos los departamentos** forales, provienen del II Plan Foral para la Igualdad e inciden en dos aspectos transversales y fundamentales de las políticas forales de igualdad, dos aspectos comunes a todos los departamentos: el buen gobierno y el empoderamiento de las mujeres.

Para ello, las acciones responden a tres grandes áreas y objetivos:

- La inclusión de la perspectiva de género en todos los procedimientos administrativos forales: 9 acciones.
- El desarrollo de la coordinación y la cooperación para la igualdad, mediante las estructuras, procesos y dinámicas necesarias: 6 acciones.
- Recursos y acompañamiento para el empoderamiento de las mujeres: 18 acciones.

Su seguimiento se ha realizado únicamente en el marco del seguimiento sistemático general de la Diputación Foral de Gipuzkoa mediante las aplicaciones EBA (Presupuestos orientados a resultados) y *Midenet*.

En este marco, durante el año 2018, los departamentos:

- Programaron un total de 33 acciones, el 100% del total de acciones del ámbito (en 2017 se programaron el 55% del total de acciones del ámbito general).
- Abordaron un total de 28 acciones, el 85% de las programadas (es decir, el 85% del total del ámbito).
- De las 28 abordadas, finalizaron 10 acciones, el 55% de las programadas para 2018 (es decir, el 30% del total del ámbito).
- De las 28 abordadas, iniciaron y continuarán su desarrollo el próximo año 18 acciones, el 55% de las programadas para 2018 (es decir, el 55% del total del ámbito).

Como puede observarse, el porcentaje de abordaje es de ocho y medio acciones de cada diez programadas (85%), lo que es un porcentaje muy alto si tenemos en cuenta que la mayoría de estas acciones han sido abordadas prácticamente por la totalidad de los departamentos forales, lo que multiplica mucho su efecto e impacto.

Además, se observa también que es asimismo alto el número de acciones iniciadas que seguirán desarrollándose durante el próximo año (más de la mitad, 5,5 acciones de cada diez programadas), lo que indica que los aspectos generales están consolidados y sistematizados en la planificación y ejecución anual de todos los departamentos forales.



5.1.1.- Actuaciones más significativas

Los objetivos y acciones del *Ámbito General* están relacionadas con el *Buen Gobierno* y el *Empoderamiento de las mujeres* y responden en gran medida a los contenidos del Título IV de la Norma Foral relacionados con las siguientes líneas estratégicas:

- Hacia una democracia participativa.
- Hacia un modelo social de cuidados dignos y universales.
- Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida.

Las actuaciones más significativas relacionadas con el **BUEN GOBIERNO** abordadas en 2018, conjuntamente por todos los departamentos forales, se recogen en los apartados anteriores de este informe de seguimiento. Por ejemplo:

- Apartado 3.1.2: Convocatoria de subvenciones de apoyo a proyectos estratégicos para la igualdad de mujeres y hombres en los municipios guipuzcoanos.
- Apartado 3.1.3: Planificación con los ayuntamientos de Legorreta, Zaldibia y Segura para la creación de sus respectivas áreas de igualdad durante 2019.
- Apartado 3.1.4: Programa “Berdinbidean” y “Berdinbidean txikiak”.
- Apartado 3.1.5: Espacio de trabajo del personal técnico de igualdad del Territorio en torno al mainstreaming de género.
- Apartado 3.3.1.- “Berdintasuna Orain”. Campaña sobre conciliación corresponsable. Campaña 50-50.
- Apartado 3.3.8: *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*.
- Apartado 4.1.1: Programación 2018 para la igualdad de todos los departamentos forales: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- Apartado 4.2: Representación y participación equilibrada en los grupos de trabajo de todos los ámbitos y niveles de la diputación foral.
- Apartado 4.3: Información y comunicación interna y externa por la igualdad de mujeres y hombres.
- Apartado 4.4.1: Indicadores de la *Planificación Foral para la Igualdad* en la aplicación de los Presupuestos Orientados a Resultados (EBA).
- Apartados 4.5 y 4.6: Incorporación de cláusulas relacionadas con la igualdad en contratos y subvenciones.
- Apartado 4.7: Informes de evaluación previa del impacto de género de los anteproyectos normativos de los departamentos forales.
- Apartado 4.8: Planificación y gestión presupuestaria con perspectiva y transversalidad de género mediante la aplicación EBA (Presupuestos Orientados a Resultados).
- Apartados 4.9.1 y 4.9.2: Programas formativos para la formación específica en igualdad.
- Apartado 4.9.3.- Experiencia de teletrabajo para el personal foral dentro del *Plan Foral para la Conciliación corresponsable* regulada por Acuerdo del Consejo de Gobierno Foral de 8 de mayo de 2018.



Las actuaciones más significativas relacionadas con el EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES abordadas en 2018, en su mayoría por el *Órgano para la Igualdad*, se recogen en los apartados anteriores de este informe de seguimiento. Por ejemplo:

- Apartado 3.1.1: Programa “*Berdinbidean*” y “*Berdinbidean Txikiak*”, empoderamiento y participación social de las mujeres.
- Apartado 3.2.1: Asociación “*Alardezaleak*” de Irún.
- Apartado 3.2.2: GUNEA, Consejo Foral de Igualdad.
- Apartado 3.2.3: Subvenciones a proyectos estratégicos de asociaciones de mujeres y asociaciones feministas.
- Apartado 3.2.5: Fomento del incremento del acceso de mujeres a ámbitos de decisión e influencia.
- Apartado 3.2.6: Casa de las Mujeres de Donostia.
- Apartado 3.3.1: Campaña “50-50: somos la mitad, seamos la mitad”.
- Apartado 3.3.2: Declaración Institucional “Somos la mitad, seamos la mitad”.
- Apartado 3.3.4: Proyecto “Empalabramiento”.
- Apartado 3.3.5: *Plan Foral de Convivencia en la Diversidad*.
- Apartado 3.3.8: *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*.

5.2.- PLAN FORAL PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

El *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* tiene un total de **34 acciones**. Estas acciones están relacionadas con poner el tema de los cuidados y la sostenibilidad de la vida en el centro de la sociedad, desarrollando la corresponsabilidad y la conciliación como instrumentos imprescindibles para conseguir cuidados dignos y universales. Es decir, la corresponsabilidad de las instituciones, de las empresas y de las personas como garantía y recurso para conseguir una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida y un entorno sostenible para la vida.

El desarrollo de este *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* compete al *Órgano de Igualdad* y a **5 departamentos** forales, departamentos que deben planificar, programar e implementar las mencionadas 34 acciones del plan foral.

En este marco, durante el año 2018, los departamentos:

- Programaron un total de 31,5 acciones, el 93% del total de las acciones del Plan Foral (en 2017 se programaron 5 acciones, el 15% del total de acciones del plan foral).
- Abordaron un total de 30,5 acciones (5 acciones en 2017), el 97% de las 31,5 programadas (es decir, un 90% del total de 34 acciones del plan foral).
- De las acciones abordadas, finalizaron 11,7 acciones (4 acciones en 2017), el 37% de las 31,5 programadas para 2018 (es decir, un 34% del total de 34 acciones del plan foral).
- De las abordadas, iniciaron y continuarán su desarrollo el próximo año 18,8 acciones, el 60% de las programadas para 2018 (es decir, un 55% del total de 34 acciones del plan foral).



El *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* fue aprobado en 2017. Durante 2018 destaca mucho que ha tenido un nivel de programación (93% de las acciones del plan foral) y de abordaje de las acciones programadas (97%) muy amplio e importante.

5.2.1.- Actuaciones más significativas

Los objetivos y acciones del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* responden en gran medida a los contenidos del Título IV de la Norma Foral relacionados con:

- Hacia un modelo social de cuidados dignos y universales.
- Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida.
- Hacia un entorno sostenible para la vida.

Las actuaciones más significativas abordadas en 2018 se recogen en los apartados anteriores de este informe de seguimiento y hacen referencia a la implementación del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*:

- Apartado 3.3.2: Encuentro de empresas sobre conciliación corresponsable.
- Apartados 3.3.8, 4.1.1, 4.3.1 y 4.9.3: Implementación de las acciones del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*. Red de empresas "Erantzunkide". Empresas en la experiencia piloto de conciliación de "Etorkizuna Eraikiz". "Herrilab-Beasain", primer laboratorio de pruebas de conciliación corresponsable, realización de diagnóstico con todos las y los agentes municipales..

En resumen, cabe destacar que:

- Se ha abordado el 97% de las acciones planificadas para 2018, lo que supone un nivel de ejecución altísimo. En efecto, se planificaron 31,5 acciones de las 34 que recoge el plan foral, y se abordaron 30,51 de ellas, es decir, el 90% de las acciones del plan foral.
- En el eje "HerriLab", se ha desarrollado la experiencia "HerriLab Beasain con todas las y los agentes municipales de Beasain. Se ha realizado un diagnóstico conjunto y se han definido las líneas de intervención, conformando un laboratorio local de prácticas de conciliación corresponsable, cuyas propuestas serán implementadas en 2019.

5.3.- PLAN FORAL AURRE!

El *Plan Foral Aurre!* para hacer frente a la violencia que sufren las mujeres tiene un total **69 acciones diferentes**. Estas acciones están relacionadas con cuatro ámbitos fundamentales: formación, investigación, prevención y sensibilización y atención.

La responsabilidad de las acciones atañe a la mayoría de los departamentos, especialmente a:

- *Área del Diputado General.*
- *Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial.*
- *Departamento de Política Social.*
- *Departamento de Gobernanza.*



- *Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deporte.*
- *Departamento de Movilidad y Ordenación Territorial.*
- *Departamento de Hacienda y Finanzas.*

PROGRAMACIÓN ANUAL DEL PLAN FORAL AURRE! CONTRA LA VIOLENCIA A LA QUE DEBEN ENFRENTARSE LAS MUJERES: Este plan foral, aprobado a finales de 2016, consta de 17 objetivos y 69 acciones, que implican a siete departamentos forales.

- Para 2018, los departamentos forales programaron un total de 56,23 acciones, el 78,6% del total de acciones del plan.
- De ellas, durante el año se abordaron el 85% de las acciones planificadas, un grado de ejecución muy alto.
- De las 56,23 acciones programadas, se terminaron el 46% y el resto se inició en 2018 y se continuará en 2019.

El Órgano para la Igualdad ha seguido acompañando durante 2018 a los servicios que tienen la responsabilidad de desarrollar acciones del *Plan Aurre!* en la definición de las mismas. Para ello se han efectuado:

- 5 reuniones de la Comisión político-técnica en materia de política foral contra la violencia machista.
- 4 reuniones de la Comisión operativa, que está conformado por una técnica del *Órgano para la Igualdad* y una asistencia externa (compuesta por dos técnicas de igualdad) y es el encargado de compaginar y desarrollar todas las funciones mencionadas.

Además se han constituido dos grupos de trabajo para el desarrollo conjunto de acciones departamentales:

- Grupo de trabajo con el *Servicio de Promoción de Infancia, Adolescencia y Juventud* y el *Órgano para la Igualdad*. El *Plan Aurre!* da mucho peso al ámbito de la prevención, por lo que se ha establecido un espacio de trabajo entre ambos servicios. El objetivo principal de ese grupo de trabajo es impulsar y coordinar la acción In 11.5 de dicho plan foral: Trabajar la colaboración entre los servicios de igualdad y juventud municipales que permita vehiculizar iniciativas como Beldur Barik. El grupo de trabajo entre el *Servicio de Juventud* y el *Órgano para la igualdad* se ha reunido en 5 ocasiones durante el 2018.

Además, en 2018 se ha llevado a cabo un proceso de trabajo (tres sesiones) con el personal técnico municipal de las áreas de juventud e igualdad, en los que se han identificado temas para abordar conjuntamente la prevención de la violencia sexista. En 2019 se prevé dar continuidad al espacio de trabajo con las áreas municipales.

- Grupo de trabajo entre el *Servicio de Función Pública* y el *Órgano para la Igualdad*, en el marco del *Plan Aurre!*, de cara a asesorar al Servicio de Función Pública en el desarrollo de la acción In 8.1: "Revisión del protocolo, y puesta en marcha de mecanismos de seguimiento, para la prevención del acoso sexista y sexual dentro de la administración foral, y apoyo a las empresas públicas en las que participe la DFG para la creación y puesta en marcha de protocolos para la prevención y el abordaje del acoso sexista y sexual en el ámbito laboral"). Dicho grupo de trabajo se ha reunido en 2 ocasiones en 2018

En este contexto, durante el año 2018, los departamentos, en comparación con 2017: Programaron un total de 56,23 acciones (45 en 2017) y abordaron un total de 47,8 acciones (35 en 2017). De las abordadas, finalizaron 25,9 acciones (19 en 2017); iniciaron y continuarán su



desarrollo el próximo año 21,9 acciones de las abordadas (16 en 2017); y no se iniciaron 6,7 acciones de las 56,23 programadas (10 de 45 en 2017).

Es decir, como puede observarse, durante 2018, se han programado, abordado y terminado más acciones que durante 2017, el primer año de desarrollo del plan foral, y han quedado menos acciones de las programadas sin abordar.

5.3.1.- Actuaciones más significativas

Los objetivos y acciones del *Plan Foral Aurre!* responden en gran medida a los contenidos del Título IV de la Norma Foral relacionados con:

- Hacia una vida libre de violencia machista.

Con este objetivo, las acciones más significativas abordadas en 2018 han sido las siguientes :

PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE RESPUESTA PÚBLICA Y ACTO DE PRESENTACIÓN DEL MISMO: En el marco de la reparación y reconocimiento a las víctimas de violencia sexista, el *Órgano para la Igualdad* ha elaborado, por un lado, un Protocolo foral de respuesta pública institucional para dar respuesta a casos de violencia sexista y, por otro lado, una propuesta para generar una respuesta pública institucional coherente a nivel Territorial.

Gracias a ese trabajo, en 2018, el Protocolo se ha activado en 30 ocasiones. La respuesta pública ha implicado la coordinación con los Ayuntamientos y la Diputación Foral, para valorar los casos y la adecuación de la respuesta pública institucional. Dicho trabajo ha posibilitado aumentar y coordinar la respuesta pública ante casos de violencia sexista en el Territorio.

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXISTA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL: Se ha elaborado una guía con la finalidad de impulsar la creación de protocolos locales de prevención y actuación ante el acoso sexista en el ámbito laboral. En ese proceso de trabajo se han tenido en cuenta las experiencias de los municipios que ya cuentan con protocolos de ese tipo y, además, se han generado espacios de trabajo con técnicas de igualdad municipales.

Por todo ello, la elaboración de la guía ha sido en sí misma una estrategia para impulsar que los municipios pongan en marcha procesos para generar protocolos de este tipo

ESPACIO DE TRABAJO ENTRE PERSONAL TÉCNICO MUNICIPAL DE LAS ÁREAS DE JUVENTUD E IGUALDAD: La definición de esta acción ha implicado un largo proceso de trabajo conjunto entre el *Servicio de Promoción de Infancia, Adolescencia y Juventud* y el *Órgano para la Igualdad*, que tuvo su inicio en 2017. Fruto de ese proceso, en 2018, se efectuaron tres sesiones de trabajo con el personal técnico municipal, en las que se compartieron los marcos teóricos de ambas áreas de trabajo y se consensuaron contenidos de trabajo para dar continuidad al espacio en 2019.

En este tipo de procesos de trabajo conjuntos, tanto a nivel foral como local, es imprescindible y complejo generar marcos comunes de trabajo. Por lo que, haber puesto en común los marcos de trabajo de las dos áreas implicadas y consensuado contenidos para abordar la prevención de la violencia machista en la infancia, adolescencia y juventud se valora positivamente y cumple con los objetivos fijados.

ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO FORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXISTA EN EL ÁMBITO LABORAL: En 2018 la Dirección de Función Pública puso en marcha la elaboración



de un nuevo Protocolo para prevenir y dar respuesta al acoso sexista en el ámbito laboral en la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Para ello se inició una fase diagnóstica, para, por un lado, conocer la percepción del personal sobre el acoso sexista y, por otro lado, saber si en la actualidad están sucediendo situaciones de ese tipo. En 2019 se prevé elaborar el Protocolo, partiendo de los procesos de trabajo puestos en marcha en la fase diagnóstica y de los resultados obtenidos. En el transcurso de la implementación de esta acción el *Órgano para la Igualdad* ha colaborado y asesorado a la Dirección de Función Pública.

Además de las anteriores, caben destacar las acciones abordadas en 2018 que se recogen en los siguientes apartados anteriores de este informe de seguimiento:

- Apartado 3.1.4: Programa *Berdinbidean y Berdinbideak Txikiak*, prevención de la violencia machista.
- Apartado 3.3.2: Campaña “DENOK ZU”.
- Apartado 3.3.3: Programa interinstitucional “BELDUR BARIK”.
- Apartado 3.4.1: Implementación de las acciones del *Plan Foral Aurre!* en materia de política social.

5.4.- APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LOS ASPECTOS DESARROLLADOS

Los porcentajes son una estimación cuantitativa de los datos y explicaciones aportados previamente en cada ítem de este título (más información en el punto 2.5).

El porcentaje se ha calculado en relación al número total de ítems recogido por la Norma Foral para desarrollar en cada capítulo. Por ejemplo, en el caso del *Plan Aurre!* el porcentaje de las acciones abordadas (47,8 acciones) se ha calculado sobre el total de las acciones de dicho Plan Foral (69 acciones), resultando un abordaje del 69%.

En este capítulo, no puede estimarse el acumulado 2015-2018 porque, aunque los contenidos son similares, la redacción y organización de los mismos en los diferentes años no coinciden. Es decir: las acciones de la *Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad*, actualmente en vigor y utilizadas para el seguimiento de 2018 y de 2017, no se corresponden exactamente ni son equiparables directamente con las medidas del *II Plan Foral para la igualdad* (seguimiento de 2015-2016). En consecuencia, no se recoge el acumulado de 2015-2018, como en los otros títulos de la norma foral, sino el abordaje por separado de cada año,

En su lugar se recogen, por un lado, en la tabla, el acumulado de las acciones abordadas en los años 2017 y 2018 y, por otro lado, en el párrafo posterior a la tabla, el resumen del acumulado de las acciones abordadas en los años 2015 y 2016.

Respecto al Título IV de la Norma Foral, la aproximación cuantitativa refleja los siguientes parámetros:



TÍTULO IV: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DESDE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN FORALES	Segui- miento 2015- 2016		Seguimiento 2017 Ítems abordados en 2017		Seguimiento 2018 Ítems abordados en 2018		Acumulado 2017-2018 Ítems abordados en 2017-2018	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad.</i> <i>Ámbito General</i> (hacia una democracia participativa; hacia un modelo social de cuidados dignos y universales; hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida): Tiene 33 acciones planificadas en total.	(*)	(*)	17,2/33	52 %	28/33	85 %	29/33	88 %
<i>Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad.</i> <i>Plan Foral para la Conciliación Corresponsable</i> (hacia un modelo social de cuidados dignos y universales; hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida; hacia un entorno sostenible para la vida): Tiene 34 acciones planificadas en total.	(*)	(*)	5/34	15 %	30,5/34	90 %	30,5/34	90 %
<i>Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad.</i> <i>Plan Foral Aurre! para hacer frente a la violencia que sufren las mujeres</i> (hacia una vida libre de violencia machista): Tiene 69 acciones planificadas en total.	(*)	(*)	35/69	51 %	47,8/69	69 %	54,8/69	79 %

(*) LA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA DE 2015-2016 no puede sumarse directamente con la de 2017 y 2018 en el acumulado 2015-2018, pero que sí debe de tenerse en cuenta como reflejo de las actuaciones abordadas durante estos años, reflejó los siguientes parámetros en el seguimiento de la Norma Foral 2/2015 de 2015-2016:

- Un desarrollo del 62% de las 48 medidas del *II Plan Foral para la Igualdad* relacionadas con la democracia participativa.
- Un desarrollo del 33% de las 34 medidas del *II Plan Foral para la Igualdad* relacionadas con un modelo de social de cuidados dignos y universales.
- Un desarrollo del 45% de las 40 medidas del *II Plan Foral para la Igualdad* relacionadas con una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida.
- Un desarrollo del 6% de las 23 medidas del *II Plan Foral para la Igualdad* relacionadas con un entorno sostenible para la vida.
- Un desarrollo del 68% de las 42 medidas del *II Plan Foral para la Igualdad* relacionadas con una vida libre de violencia machista.



LA ESTIMACIÓN CUANTITATIVA DEL SEGUIMIENTO DE 2018 permite observar:

- Un **incremento muy grande en el número de acciones abordadas de los tres planes forales** en comparación al número de abordadas en 2017. Durante 2018, se ha pasado de abordar 17 acciones a abordar 28 en el *Ámbito General*, de 5 a 30,5 acciones en el *Plan para la Conciliación Corresponsable*, y de 35 a 47,8 acciones en el *Plan Foral Aurre!*.
- Lógicamente, ello se refleja en un **aumento muy importante de la proporción de abordaje de acciones respecto al total de acciones de cada plan**. Durante 2018 se han abordado el 85% de las acciones del *Ámbito General*, el 90% del *Plan Foral para la Igualdad* y el 69% del *Plan Foral Aurre!*.
- Lo que se traduce también en un incremento importante del acumulado durante 2017 y 2018: en estos dos años se han abordado el 88% de las acciones del *Ámbito General*, el 90% del *Plan Foral para la Igualdad* y el 79% del *Plan Foral Aurre!*. A lo que habría que añadir las acciones abordadas en 2015-2016 que, como se ha señalado, no pueden equipararse y sumarse directamente con las del período 2017-2018.

5.5.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2018 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LOS ÍTEMS DEL TÍTULO IV

Resumiendo, podemos destacar los siguientes aspectos:

5.5.1.- Actuaciones significativas

→ El alto nivel de abordaje (85%) de las actuaciones programadas por los departamentos para desarrollar de forma generalizada y sistematizada el *Ámbito General*, ya que se ha aplicado sobre una programación anual del 100% de las acciones de este ámbito.

→ La grandísima implementación de las acciones del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* durante 2018, ya que se han abordado el 97% de las acciones programadas, que suponían una programación del 93% del total de las acciones del plan.

→ La gran implementación de las acciones programadas (81,5% del total de acciones del plan) por los departamentos para desarrollar el *Plan Foral Aurre!* con un abordaje muy alto (85%) y una tipología de acciones complejas y con continuidad en el próximo año (39%).

→ La puesta en marcha del “Protocolo Institucional de Respuesta pública ante la violencia contra las mujeres” en 30 ocasiones, lo que ha aumentado el aumento, la coordinación y la coherencia institucional ante los casos de violencia sexista detectados en el Territorio.

→ La elaboración de una guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en la administración pública municipal, y la elaboración del protocolo foral para la prevención del acoso sexista en el ámbito laboral.



5.5.2.- Retos pendientes

→ Seguir integrando la perspectiva de la igualdad en las políticas sectoriales para que, más allá de los procedimientos administrativos, dichas políticas sean proactivas para la igualdad e impacten realmente en la vida de las personas que viven en el Territorio.

→ Realizar un mayor seguimiento de las acciones del *Ámbito General* relacionadas con los procedimientos administrativos analizando su impacto sobre las políticas forales sectoriales y sobre la igualdad de mujeres y hombres.



6.- DISPOSICIONES ADICIONALES

6.1.- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: ADECUACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS POR LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

Esta disposición establece los plazos para la adecuación de las estructuras que contempla la Norma Foral. Aunque algunos ya se han mencionado en los apartados previos correspondientes, otros se tratan en este apartado por primera vez. Por lo que parece adecuado que se resuman todos ellos en este apartado.

6.1.1.- Necesidades de personal del *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres*

La disposición adicional primera establece:

- “Los órganos competentes de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en el **plazo máximo de seis meses** desde la entrada en vigor de la presente norma foral, realizarán un informe de necesidades del personal del *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, creado en virtud del artículo 7 de la presente norma, con el objetivo de dotarle de la estructura y recursos adecuados para el desarrollo de sus funciones”.
→ Consultar el apartado 2.1.1 de este informe.
- “Asimismo, **cada cinco años** se llevará a cabo la actualización de las necesidades del *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres* a fin de que permanentemente cuente con una estructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones”.
→ La revisión deberá realizarse en el año 2020.

6.1.2.- Necesidades de personal de las *Unidades Departamentales*

La disposición adicional primera establece:

- “Los órganos competentes de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en el **plazo máximo de seis meses** desde la entrada en vigor de la presente norma foral, realizarán un informe de necesidades de personal de las *unidades departamentales* para la igualdad de mujeres y hombres, creadas en virtud del artículo 10 de la presente norma foral, con el objetivo de dotarles de la estructura y recursos adecuados para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo, en todo caso, con las competencias, funciones y dimensiones de cada uno de los departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa”.
→ Consultar el apartado 2.1.2 de este informe.

6.1.3.- Provisión de las plazas del *Órgano para la Igualdad y las Unidades Departamentales*

La disposición adicional primera establece:



- “Los órganos competentes de la Diputación Foral de Gipuzkoa, **en el plazo de un año** desde la entrada en vigor de la presente norma foral, tramitarán los procedimientos administrativos necesarios para que, previo informe del *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, el Consejo de Gobierno Foral apruebe la modificación de las relaciones de puestos de trabajo de los departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa de modo que el *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres* y las *unidades departamentales* para la igualdad de mujeres y hombres puedan realizar las funciones atribuidas en esta norma foral”.
 - “La provisión de las plazas que se creen se llevará a cabo **en el plazo máximo de tres años** desde la entrada en vigor de la presente norma foral”.
- Consultar el apartado 2.1.1 y el apartado 2.1.2 de este informe.

6.2.- DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: FINANCIACIÓN

La disposición adicional segunda establece:

- “La Diputación Foral de Gipuzkoa incrementará progresivamente, con carácter general, el **presupuesto destinado al impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres**, hasta alcanzar un importe mínimo del **1%** de su presupuesto propio de gestión para el año **2020**”.

Teniendo en cuenta el **presupuesto destinado al desarrollo de las políticas forales de igualdad** tanto por parte del *Órgano para la Igualdad* como por parte de los departamentos forales, **los datos de los últimos años** son los siguientes:

- Seguimiento 2016:
 - Presupuesto total: 782.601.399 euros
 - Presupuesto políticas forales de Igualdad: 3.040.161 euros.
 - Políticas forales de Igualdad: 0,39% del presupuesto total de la DFG.
- Seguimiento 2017:
 - Presupuesto total: 779.023.134 euros
 - Presupuesto políticas forales de Igualdad: 5.051.278,14 euros
 - Políticas forales de Igualdad: 0,65% del presupuesto total de la DFG.
- Seguimiento 2018:
 - Presupuesto total: 793.923.527 euros
 - Presupuesto políticas forales de Igualdad: 8.401.365 euros.
 - Políticas forales de Igualdad: 1,05 % del presupuesto total de la DFG.



6.3.- DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA NORMA FORAL

6.3.1. Creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Norma Foral

La disposición adicional tercera establece:

- “A fin de que se realice el seguimiento del cumplimiento, del desarrollo, de la aplicación y, en su caso, de la oportunidad de revisión de la presente norma foral, el Consejo de Gobierno Foral de la Diputación Foral de Gipuzkoa, **en el plazo máximo de seis meses** desde la entrada en vigor de la presente norma foral, aprobará la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la norma foral. Dicha comisión estará conformada al menos en un 50% por representantes de la estructura de interlocución social para la igualdad de mujeres y hombres prevista en el artículo 15 de la presente norma foral”.
- No se ha creado la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Norma Foral. Durante 2018 se ha terminado el proceso de reflexión en GUNEA (más información en el punto 3.2.2), que es fundamental para definir su representación en dicha comisión y dotar de estabilidad a la misma.

6.3.2. Informe anual de seguimiento de la Norma Foral

La disposición adicional tercera establece:

- “La Comisión de Seguimiento y Evaluación de la norma foral que se cree elaborará **un informe anual de seguimiento y nivel de ejecución** de las medidas contenidas en la presente norma foral, así como una propuesta de las medidas oportunas para su plena eficacia. Dicho informe será publicado en la página web de la Diputación Foral de Gipuzkoa”.
- Dicho informe anual de seguimiento se ha realizado en 2016, en 2017 y en 2018.

6.3.3. Evaluación de la Norma Foral

La disposición adicional tercera establece:

- “La Comisión de Seguimiento y Evaluación realizará **cada cinco años un informe de evaluación** de la norma foral que trasladará a las Juntas Generales, quienes acordarán las medidas que consideren más adecuadas para su reforma o modificación”.
 - “La Diputación Foral de Gipuzkoa destinará los recursos económicos suficientes para realizar la evaluación de la norma foral, garantizando la participación de personal experto en la materia”.
- El primer informe de evaluación que se contempla deberá realizarse en el año 2020.



6.4.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2018 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LAS DISPOSICIONES ADICIONALES

Resumiendo, podemos destacar los siguientes aspectos:

6.4.1.- Acciones significativas

→ El nombramiento, la provisión de plazas y la puesta en marcha durante 2018 de las *Unidades Departamentales para la Igualdad* de dos departamentos forales, la unidad del *Departamento de Gobernanza* y la unidad del *Departamento de Hacienda y Finanzas*. Así como los acuerdos y gestiones avanzadas que se han realizado para la puesta en marcha durante 2019 de la unidad del *Departamento de Políticas Sociales*.

→ La dedicación del 1,05 % del presupuesto total para el impulso y el desarrollo de las políticas forales para la igualdad de mujeres y hombres.

→ La realización de este informe anual de seguimiento.

6.4.2.- Retos pendientes

→ Crear la *Comisión de Seguimiento y Evaluación* de la Norma Foral, para lo que la propia norma marca un plazo de seis meses desde su aprobación, y que dicha comisión realice el informe anual de seguimiento de la Norma Foral.

→ Validar y tramitar el informe de necesidades, realizar, en su caso, la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo y proveer, en su caso, las nuevas plazas necesarias del *Órgano para la Igualdad*, para lo que la Norma Foral marca un plazo de tres años desde su aprobación.



7.- CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el seguimiento de cada capítulo de la Norma Foral se ha tratado con extensión en los apartados anteriores de este informe, en este apartado final se hace una síntesis-resumen general de lo anteriormente reseñado.

Para ello, se recoge a modo de conclusiones el resumen final del seguimiento de cada uno de los Títulos de la Norma Foral, subrayando así las actuaciones significativas abordadas y los retos pendientes en cada caso.

La explicación y los detalles pertinentes relacionados con cada una de las actuaciones y retos destacados en estas conclusiones finales pueden consultarse en el apartado correspondiente a cada Título de la Norma Foral.

Se diferencian dos aspectos en las conclusiones:

7.1.- Actuaciones más significativas abordadas en 2018

7.2.- Retos pendientes

7.1.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2018

7.1.1.- Título I: Competencias, funciones, organización y financiación.

→ Un aumento en el abordaje de las funciones y el desarrollo de los ítems durante 2018, y también en el acumulado 2015-2018, en cuatro de los cinco capítulos del Título I.

→ La puesta en marcha de las *Unidades Departamentales para la Igualdad* de dos departamentos en julio de 2018, en el *Departamento de Gobernanza* y en el *Departamento de Hacienda y Finanzas*, así como las gestiones avanzadas para la puesta en marcha de una tercera unidad en el *Departamento de Políticas Sociales*.

→ La elaboración de un plan específico de formación para las *Unidades Departamentales para la Igualdad* creadas durante 2018.

→ La elaboración de un plan marco de formación plurianual, dentro del programa JAKITUN, que ofrecerá al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa un itinerario formativo completo en igualdad.

→ La realización de una evaluación externa de todos los procesos de evaluación previa de impacto de género realizados en la DFG desde la aprobación de la Norma Foral en 2015. Esta evaluación, pionera en la producción normativa de las administraciones públicas, ha analizado todos los procesos normativos de todos los departamentos forales. En cada caso, se ha comparado el proyecto normativo, la evaluación previa de impacto de género, el correspondiente informe preceptivo de verificación y la norma publicada definitivamente en el boletín oficial. Los ámbitos de mejora identificados serán objeto de actuación durante 2019.



<p>→ La coordinación y el trabajo conjunto realizado por el <i>Órgano para la Igualdad</i> con el <i>Departamento de Medio Ambiente y Obras Hidráulicas</i> para integrar la perspectiva de género en la fase de elaboración del “Plan integral de gestión de residuos de Gipuzkoa”.</p>
<p>→ La participación del <i>Órgano para la Igualdad</i> en la reuniones de diseño, planificación y seguimiento de “Etorkizuna Eraikiz Think Tank”, “HerriLab” y “Ekinez ikasi” con el objetivo de transversalizar la igualdad en todas estas iniciativas.</p>
<p>→ Las gestiones realizadas con los ayuntamientos de Legorreta, Zaldibia y Segura para la creación y puesta en marcha durante 2019 de sus correspondientes áreas de igualdad, de sus estructuras técnicas para la igualdad.</p>
<p>→ La realización durante 2018 de un diagnóstico con las y los agentes municipales de Beasain en el marco de la iniciativa “HerriLab” del <i>Plan Foral para la Conciliación Corresponsable en Gipuzkoa</i>, que tendrá su continuidad durante 2019 con el desarrollo de las acciones concretas propuestas en dicho diagnóstico.</p>
<p>→ La conclusión en 2018 del proceso de reflexión sobre la estructura y funcionamiento de GUNEA, el espacio de interlocución política entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y el movimiento feminista y asociativo de mujeres de Gipuzkoa, que se había iniciado en 2017.</p>
<p>→ La preparación del Congreso Internacional “Feminismo 4.0: lecturas sociales y políticas de la nueva ola del feminismo”, que se prevé realizar a comienzos de 2019.</p>

7.1.2.- Título II: Políticas específicas para la igualdad de mujeres y hombres

<p>→ Los seminarios realizados en el espacio de trabajo del personal técnico de Igualdad del Territorio en torno al desarrollo de estrategias de mainstreaming de género y la prevención de la violencia machista.</p>
<p>→ El apoyo a los proyectos estratégicos de los municipios guipuzcoanos y las gestiones realizadas con los ayuntamientos de Legorreta, Zaldibia y Segura para que se doten de sus correspondientes áreas de igualdad.</p>
<p>→ La prevención de la violencia machista y el empoderamiento de las mujeres dentro del marco de los Programas Berdinbidean y Berdinbidean txikiak.</p>
<p>→ La culminación del proceso de reflexión de GUNEA y el apoyo a los proyectos estratégicos de las asociaciones feministas y de mujeres, a “Alardezaleak” y a la Casa de las Mujeres de Donostia.</p>
<p>→ La amplia implementación de las acciones del <i>Plan Foral para la Conciliación Corresponsable</i>, especialmente las actuaciones realizadas en la línea de trabajo de “Ciudadanía activa que genera espacios de oportunidad para hombres y mujeres”.</p>
<p>→ Las campañas de sensibilización “50-50”, de visibilización de las brechas de género existentes, del programa “BELDUR BARIK” y la campaña escolar “DENOK ZU”, de prevención de la violencia machista.</p>



→ La implementación de las acciones del <i>Plan Foral Aurre!</i> en materia de las política social abordadas conjuntamente por el <i>Órgano para la Igualdad</i> y el <i>Departamento de Políticas Sociales</i> .
→ La puesta en marcha de “Hausnarbide” que ha realizado cuatro importantes sesiones de trabajo y reflexión conjunta.
→ La elaboración de 32 fichas de buenas prácticas para el Banco de Buenas Prácticas en los ámbitos de valoración, prevención, atención, y reparación a víctimas de violencia machista.
→ La realización de la investigación “Convivencia en la diversidad. Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa 2018”.
→ La realización del “Informe sobre prostitución en Gipuzkoa”.

7.1.3.- Título III: Medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de las integrantes del sector público foral del territorio histórico de Gipuzkoa.

→ La programación de 120 acciones del total de 136 acciones, es decir el 88% del total que conforman los tres planes de la <i>Planificación foral 2017-2019 para la igualdad</i> . Así como el abordaje de 107 acciones, es decir el 89% de las 120 programadas por los departamentos..
→ La utilización generalizada de una comunicación no sexista e inclusiva, con difusión sistemática de noticias y actuaciones para la sensibilización de la sociedad hacia posturas proactivas para la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista.
→ La sistematización y generalización de los informes de evaluación previa de impacto de género de las iniciativas normativas de los departamentos y de sus correspondientes informes preceptivos de verificación, elaborados por el <i>Órgano para la Igualdad</i> . Así como la pionera evaluación externa realizada analizando todos los informes realizados desde la aprobación de la Norma Foral 2/2015 hasta 2018.
→ El crecimiento de la experiencia de teletrabajo para el personal en el marco del <i>Plan Foral para la Conciliación Corresponsable</i> , abierta durante 2018 a un mayor número de trabajadoras y trabajadores a raíz de la experiencia piloto del año anterior.
→ La puesta en marcha del programa formativo JAKITUN con la elaboración de un itinerario formativo para el personal de la DFG, el análisis de la formación para la igualdad que se realiza en Gipuzkoa y la realización de dos experiencias piloto en las casas de Cultura y en Hobetuz respectivamente.
→ El aumento porcentual de las horas, cursos y sesiones de formación específica en igualdad respecto del total de horas de formación. Así como del número de mujeres y de personas formadas específicamente en igualdad y del porcentaje de las mismas respecto al total de toda la formación.



7.1.4.- Título IV: Promoción de la igualdad desde las áreas de intervención forales.

→ El alto nivel de abordaje (85%) de las actuaciones programadas por los departamentos para desarrollar de forma generalizada y sistematizada el *Ámbito General*, ya que se ha aplicado sobre una programación anual del 100% de las acciones de este ámbito.

→ La grandísima implementación de las acciones del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* durante 2018, ya que se han abordado el 97% de las acciones programadas, que suponían una programación del 93% del total de las acciones del plan.

→ La gran implementación de las acciones programadas (81,5% del total de acciones del plan) por los departamentos para desarrollar el *Plan Foral Aurre!* con un abordaje muy alto (85%) y una tipología de acciones complejas y con continuidad en el próximo año (39%).

7.1.5.- Disposiciones Adicionales de la Norma Foral

→ El nombramiento, la provisión de plazas y la puesta en marcha durante 2018 de las *Unidades Departamentales para la Igualdad* de dos departamentos forales, la unidad del *Departamento de Gobernanza* y la unidad del *Departamento de Hacienda y Finanzas*. Así como los acuerdos y gestiones avanzadas que se han realizado para la puesta en marcha durante 2019 de la unidad del *Departamento de Políticas Sociales*.

→ La dedicación del 1,05 % del presupuesto total para el impulso y el desarrollo de las políticas forales para la igualdad de mujeres y hombres.

→ La realización de este informe anual de seguimiento.

7.2.- RETOS PENDIENTES

7.2.1.- Título I de la Norma Foral

→ Abordar y desarrollar las mejoras estimadas en los informe de necesidades de personal en lo relativo a los recursos de estructura del *Órgano para la Igualdad*.

→ Concluir la creación y puesta en marcha de las *Unidades Departamentales para la Igualdad* iniciada en 2018.

7.2.2.- Título II de la Norma Foral

→ Abordar la única función de las 24 de este Título II que no se han iniciado todavía: la promoción del cambio de valores y lucha contra los prejuicios que obstaculizan la participación sociopolítica de las mujeres y otras personas transgresoras del orden heteropatriarcal.



7.2.3.- Título III de la Norma Foral

→ Extender las cláusulas para la representación equilibrada de mujeres y hombres absolutamente a todos los órganos colegiados, tribunales y jurados, etc.

→ Incorporar cláusulas de igualdad de forma generalizada y sistematizada en contratos, subvenciones y convenios forales.

→ Aplicar las conclusiones derivadas de la evaluación externa realizada sobre los informes de evaluación previa de impacto de género realizados en la DFG. Así como conseguir una mayor incorporación de las medidas correctoras destinadas a mejorar los anteproyectos de norma desde el punto de vista de la igualdad propuestas en cada caso por el *Órgano para la Igualdad*, tal y como se incorporaron en 10 de los 36 casos pertinentes de 2018.

→ Reducir la brecha en la asistencia de las mujeres y de los hombres a la formación en igualdad.

7.2.4.- Título IV de la Norma Foral

→ Seguir integrando la perspectiva de la igualdad en las políticas sectoriales para que, más allá de los procedimientos administrativos, dichas políticas sean proactivas para la igualdad e impacten realmente en la vida de las personas que viven en el Territorio.

→ Realizar un mayor seguimiento de las acciones del *Ámbito General* relacionadas con los procedimientos administrativos analizando su impacto sobre las políticas forales sectoriales y sobre la igualdad de mujeres y hombres.

7.2.5.- Disposiciones Adicionales de la Norma Foral

→ Crear la *Comisión de Seguimiento y Evaluación* de la Norma Foral, para lo que la propia norma marca un plazo de seis meses desde su aprobación, y que dicha comisión realice el informe anual de seguimiento de la Norma Foral.

→ Validar y tramitar el informe de necesidades, realizar, en su caso, la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo y proveer, en su caso, las nuevas plazas necesarias del *Órgano para la Igualdad*, para lo que la Norma Foral marca un plazo de tres años desde su aprobación.

--

Donostia-San Sebastián, 2019