



## **INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA NORMA FORAL 2/2015 DE IGUALDAD 2017**





## ÍNDICE

Página

### 1.- PRESENTACIÓN

5

### 2.- TÍTULO I: COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA PARA LA IGUALDAD ENTRE 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 de los ítems desarrollados.

2.6.- Actuaciones más significativas abordadas en 2017 y retos pendientes en relación a los ítems de este título.

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

20

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 de los ítems desarrollados.

3.6.- Actuaciones más significativas abordadas en 2017 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

34

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 de los ítems desarrollados.

4.11.- Actuaciones más significativas abordadas en 2017 y retos pendientes en relación a los ítems de este título.

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

**49**

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 de los ítems desarrollados.

5.5.- Actuaciones más significativas abordadas en 2017 y retos pendientes en relación a los ítems de este título.

## **6.- DISPOSICIONES ADICIONALES**

**57**

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 2017 y retos pendientes en relación a las disposiciones adicionales.

## **7.- CONCLUSIONES**

**61**

7.1.- Actuaciones más significativas abordadas en 2017.

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 2017**, informe del tipo mencionado en el segundo punto de la Tercera Disposición Adicional de la Norma Foral.

El **seguimiento de 2017** 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 2017* de la *Programación Anual para la Igualdad* de los departamentos forales.
- Informe de seguimiento de 2017 del *Plan Foral Aurre!*
- Datos forales de 2017 para el seguimiento interinstitucional del *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Euskadi*, que realiza anualmente Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Siendo éste el segundo 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 el primer informe de seguimiento**, el correspondiente a los años 2015 y 2016, de modo que sea factible tanto la comparación entre ambos períodos como la integración de ambos 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 entre 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 2017.
- 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 2017.
- Aproximación cuantitativa mediante una estimación porcentual de los ítems que han sido abordados durante 2017 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 los retos aún 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 los **conceptos básicos que se utilizan 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, si no imposible, determinar su “nivel de desarrollo”. Por lo que, cuando se habla de que “un ítem se ha desarrollado durante 2017”, hay que entender que se ha abordado, que se está desarrollando y trabajando en él.
- La expresión “desarrollo de manera adecuada” o “desarrollo amplio” aplicada a un determinado ítem debe entenderse como que ya se está trabajando con amplitud, condiciones y recursos significativos.



- Al contrario, la expresión “se está trabajando o desarrollando de forma inicial o sencilla” indica que no hay todavía suficiente amplitud, recorrido, condiciones o recursos en su abordaje.
- Utilizando estos conceptos y considerando el abordaje de un ítem siempre como positivo, 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 2017 en cada capítulo para hacer la estimación cuantitativa del mismo.

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

- Estas estimaciones cuantitativas sirven fundamentalmente para obtener una fotografía 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 total de los años de aplicación de la misma.
- El tanto por ciento de estas estimaciones cuantitativas se ha calculado en relación al número total de ítems recogido en la Norma Foral para desarrollar en cada capítulo. Es decir, son el porcentaje de las funciones abordadas en 2017 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 2017, la de 2015-2016, de forma que pueda verse la tendencia del desarrollo, y una estimación del desarrollo acumulado desde la aprobación de la Norma Foral en 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

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 ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

2.1.- Seguimiento de los ítems, aspectos, de este título que se recogen con un plazo determinado para su desarrollo.

2.1.1.- *Órgano para la igualdad de mujeres y hombres.*

2.1.2.- *Unidades Departamentales* para la igualdad de mujeres y hombres.

2.2 a 2.4.- Seguimiento de los ítems de este título que se recogen sin un plazo determinado para su desarrollo.

2.2.- Funciones del *Órgano para la igualdad de mujeres y hombres.*

2.2.1.- Funciones que han continuado en 2017 con un desarrollo amplio y adecuado.

2.2.2.- Funciones que han continuado en 2017 con un desarrollo inicial y sencillo.

2.2.3.- Funciones que no se han desarrollado en 2017.

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

2.3.1.- Funciones que han continuado en 2017 con un desarrollo inicial y sencillo.

2.3.2.- Funciones que no se han comenzado a trabajar hasta el momento.

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

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

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

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

2.5.- Aproximación cuantitativa mediante una estimación porcentual de los ítems que han sido desarrollados en cada uno de los capítulos del Título I.

2.6.- Actuaciones más significativas abordadas en 2017 y retos pendientes en relación a los ítems de los capítulos del Título I.

### **2.1.- ÍTEMS CON UN PLAZO DETERMINADO PARA SU DESARROLLO**

Se inicia el seguimiento de cada Título de la Norma Foral por estos aspectos, entendiendo 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, teniendo la mayoría de dichos plazos una duración máxima de tres años, en 2018 vencerán muchos de ellos.



### 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 el seguimiento de 2016, 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 (31-12-2017).
- 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 (17-03-2018).
- 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.

### 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 el seguimiento de 2016, el primer paso fue cumplido por 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 un año desde la aprobación de la norma (17-03-2016) para realizar el cambio o creación de puestos de trabajo en la relación de puestos de trabajo (RPT), pero, tal y como se recogió en el seguimiento de 2016, se decidió pasar el trabajo y el logro de los fines de las *Unidades departamentales* a las estructuras para la igualdad actualmente en marcha en la Diputación.
- Tal y como se recogió en el seguimiento de 2016, 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 (17-03-2018). Teniendo en cuenta lo dicho en el punto anterior, en este plazo las funciones de las denominadas "*Unidades departamentales*" en la Norma Foral 2/2015, han pasado a las "*Unidades intradepartamentales*" constituidas y en funcionamiento por el Decreto Foral 68/2008.



## **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 significativa y adecuada durante los años 2015 y 2016 y cuyo amplio desarrollo se ha mantenido durante 2017 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, en el seguimiento y en la 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.
- 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.
- 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 entre mujeres y hombres en el territorio y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- 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 de dentro como de 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.



- 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.

### **2.2.2.- Los fines y funciones iniciadas en 2015-2016 y cuyo desarrollo se mantiene sin ampliar significativamente durante el 2017 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 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.
- 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.
- 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.
- Detectar posibles situaciones de discriminación existentes en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, y diseñar e impulsar medidas para su erradicación.

### **2.2.3.- Los fines y funciones que no se han desarrollado durante 2017 han sido las siguientes:**

- Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva para promover la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa.
- Apoyar la creación y refuerzo de estructuras técnicas para la igualdad en los ayuntamientos del Territorio Histórico de Gipuzkoa: aunque durante 2017 no se ha desarrollado este punto, a finales de 2017 se han realizado reuniones con algunos ayuntamientos y se han solicitado propuestas para poder iniciar su abordaje en 2018.

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

Tal y como se recogió en el seguimiento de 2016 y se ha recordado en el punto 2.1.2 de este documento, al no ponerse en marcha las *Unidades Departamentales*, algunas de sus funciones, asignadas por la *Norma Foral 2/2015*, recayeron implícitamente en parte en las estructuras forales existentes para la coordinación intradepartamental e interdepartamental. Estas estructuras han sido reorganizadas a finales de 2017 en el marco de un planteamiento de coordinación foral más amplio y general, al objeto de dar una respuesta homogénea y global al seguimiento de carácter transversal de las políticas forales de igualdad.



Como consecuencia de este proceso, las estructuras específicas de coordinación para la igualdad de mujeres y hombres se han integrado en las nuevas estructuras generales de coordinación foral que se reúnen mensualmente y cuyo objetivo es realizar el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión y de las políticas forales de carácter transversal.

A causa de este proceso de adaptación estructural de la coordinación foral, el seguimiento de 2017 del desarrollo de las funciones asignadas a las *Unidades Departamentales*, asumidas por las estructuras forales actuales, muestra una situación similar a la de 2016. Se constata, al igual que hace un año, que:

- Algunas funciones se están desarrollando y trabajando desde 2015 y 2016 de un modo inicial o sencillo, sin que se desarrollen de un modo pleno cuantitativamente o cualitativamente.
- Se constata que las estructuras generales de coordinación no son suficientes para abordar la totalidad de las funciones previstas en la Norma Foral.

### **2.3.1.- Las funciones que habían comenzado a desarrollarse de forma sencilla e inicial durante los años 2015 y 2016 y cuyo desarrollo se ha mantenido sin ampliar de forma significativa su desarrollo durante 2017 han sido los siguientes:**

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



### 2.3.2.- Las funciones, los ítems, que no se han comenzado a desarrollar hasta el momento:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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*.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.



## 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

Tal y como se ha adelantado en el apartado 2.3 de este informe de seguimiento, estas estructuras han sido reorganizadas a finales de 2017 en el marco de un planteamiento de coordinación foral más amplio y general, cuyo objetivo es el seguimiento tanto del Plan Estratégico de Gestión como de las políticas transversales, entre ellas, la de igualdad.

No obstante, dado que durante la mayor parte del año 2017 y mientras se preparaba la mencionada reorganización, se ha mantenido el funcionamiento de las estructuras específicas de igualdad, haremos en este apartado el seguimiento de las mismas y abordaremos las nuevas estructuras forales de coordinación en el apartado 2.6 (acciones más significativas).

Las tres estructuras que en este campo han funcionado durante prácticamente todo 2017 son:

- *Comisión Política de Igualdad*, comisión de directoras y directores que se reúne bajo la dirección del *Diputado General*.
- *Subcomisión Política de Igualdad*, subcomisión de directoras y directores coordinadores de igualdad de cada departamento que se reúne bajo la dirección de la directora general del *Órgano para la Igualdad*.
- *Grupo Técnico Interdepartamental para la Igualdad*, grupo que bajo la dirección de la jefa de servicio de igualdad reúne a la secretaria o secretario técnico de cada departamento y al personal técnico experto del departamento que les acompaña.

La función de la COMISIÓN POLÍTICA DE IGUALDAD es el impulso y la coordinación de las políticas forales de igualdad. Para ello, realiza la necesaria reflexión estratégica sobre la igualdad de mujeres y hombres, acuerda las prioridades forales de cada momento y toma las decisiones para llevarlas a cabo.

- La *Comisión Política*, cumpliendo el compromiso tomado en 2016 de tener al menos una reunión anual, se reunió el 12 de Junio de 2017 bajo la presidencia del Diputado General.

Puede decirse que la SUBCOMISIÓN POLÍTICA DE IGUALDAD es la subcomisión operativa de la *Comisión Política*. Dado que la *Comisión Política*, por su alto número de participantes, es un grupo muy numeroso, la *Subcomisión Política* es una estructura de coordinación que puede ser más efectiva por el número limitado de participantes. Por cada departamento, participan en la *Subcomisión Política* únicamente una o dos directoras o directores, recayendo en estas personas la función de coordinar las políticas de igualdad de su departamento.

Son funciones de la *Subcomisión*, por una parte, el impulso y el seguimiento de las prioridades acordadas y las decisiones tomadas en la *Comisión Política* y, por otra parte, el reforzamiento de la coordinación y coherencia de las actividades de igualdad a realizar con otros departamentos.

- Durante 2017, la *Subcomisión Política* se ha reunido en tres ocasiones, en las siguientes fechas: 21 de Junio, 25 de Septiembre y 5 de Diciembre de 2017.



El GRUPO TÉCNICO INTERDEPARTAMENTAL DE IGUALDAD, por una parte, realiza la coordinación entre departamentos de las políticas de igualdad, buscando sinergias y garantizando la coherencia en su desarrollo. Por otra parte, analiza y desarrolla la manera de mejorar, desde la perspectiva de la igualdad, los procedimientos administrativos comunes que utilizan todos los departamentos.

Esta segunda función ha sido fundamental, entre otras cosas, por ejemplo, para que todos los departamentos forales incluyan cláusulas de igualdad en sus contratos y subvenciones, y también para que realicen los pertinentes informes de evaluación previa de impacto de género de la normativa foral.

- Durante 2017, el *Grupo Técnico Interdepartamental* se ha reunido en cuatro ocasiones, en las siguientes fechas: 22 de Junio, 26 de Septiembre, 14 de Noviembre y 13 de Diciembre.

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

Las estructuras de coordinación intradepartamentales, formadas por la secretaria o secretario técnico y las jefaturas de servicio de cada departamento no han tenido todavía un desarrollo significativo.

Según se ha podido ver en el seguimiento efectuado en 2017, la situación es similar a la del año pasado:

- Se siguen observando grandes diferencias entre unos departamentos y otros en el funcionamiento de esta estructura. Hay algunos departamentos en los que esta estructura funciona sistemática y periódicamente, otros en los que funciona puntual y ocasionalmente y otros en los que no ha sido puesta en marcha todavía.
- Se constata la necesidad de ahondar en la formación en igualdad del personal de las estructuras intradepartamentales para que puedan seguir analizando sistemáticamente la actividad del departamento y para que puedan elaborar propuestas de actuación cada vez más concretas.

Desde finales de 2017, esta estructura se ha reconvertido en el DBB (*Departamentu Barruko Batzordea*) de cada departamento. Dicha estructura, conformada por las directoras, los directores, las jefaturas de servicios y la secretaria o secretario técnico de cada departamento ha comenzado su andadura a principios de 2018, previéndose que se reúna una vez al mes.

#### **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.

Respecto al detalle de las actividades desarrolladas durante el 2017, se ofrece información más ampliada en el punto 3.2.2 de este mismo informe.



## 2.5.- APROXIMACIÓN CUANTITATIVA DE LOS ÍTEMS DESARROLLADOS

La aproximación cuantitativa se ha realizado de la misma manera que en el informe de seguimiento de 2016. Es decir, se ha tenido en cuenta el número total de ítems de cada capítulo que se han desarrollado o trabajado, sea de forma amplia y adecuada o sea de forma inicial 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 2017 (17 funciones) se ha calculado sobre el total de funciones que la Norma Foral recoge para dicho *Órgano* (24 funciones), resultando un abordaje del 71%.
- El porcentaje estimado indica el porcentaje de ítems que se han abordado durante el año, independientemente de que su desarrollo se haya completado o de que deba seguir desarrollándose en el futuro.
- Las columnas numéricas recogen la aproximación cuantitativa del seguimiento de 2016 y de 2017, de forma que pueda verse la tendencia del desarrollo de los ítems de cada capítulo, así como una columna final que estima el desarrollo acumulado desde la aprobación de la Norma Foral en 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

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

TÍTULO I: COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	ESTIMACIÓN CUANTITATIVA					
	Seguimiento 2016		Seguimiento 2017		Acumulado 2015-2017	
	Ítems abordados en 2015-2016		Ítems abordados en 2017		Ítems abordados en 2015-2017	
Datos de seguimiento Capítulo a Capítulo	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres</i> , funciones: la Norma Foral recoge un total de 24 ítems o funciones.	19/24	79	<b>17/24</b>	<b>71</b>	19/24	79
<i>Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres</i> , recursos de personal: la Norma Foral recoge un total de 4 ítems	2/4	50	<b>0/4</b>	<b>0</b>	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>	1/3	33	<b>0/3</b>	<b>0</b>	1/3	33
<i>Unidades Departamentales para la Igualdad de mujeres y hombres, funciones: la Norma Foral recoge un total de 18 ítems o funciones</i>	7/18	39	<b>7/18</b>	<b>39</b>	7/18	39
<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 2017: Proceso llevado a cabo en Gunea	3,8/5	76	<b>4,5/5</b>	<b>90</b>	4,5/5	90

La estimación cuantitativa aproximativa permite observar en el seguimiento de 2017:

- Una mejora en el desarrollo de 2017 y en el acumulado 2015-2017 del capítulo relacionado con las estructuras de interlocución social para la igualdad de mujeres y hombres por el proceso llevado a cabo en Gunea.
- El capítulo de los aspectos estructurales ligados a recursos de personal del *Órgano para la Igualdad* y las *Unidades Departamentales* no han tenido desarrollo durante el 2017, manteniéndose, por tanto, sin incremento en el acumulado 2015-2017.
- Un ligero descenso en el desarrollo en el capítulo de las funciones del *Órgano para la Igualdad* durante 2017 y, en consecuencia, un mantenimiento sin incremento en el acumulado 2015-2017 de las funciones del *Órgano para la Igualdad*, debido a las dos funciones abordadas en 2016 pero no en 2017: “diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva para promover la igualdad” y “apoyar la creación y refuerzo de estructuras técnicas para la igualdad en los ayuntamientos”. Respecto a este último punto, debe tenerse en cuenta que a finales de 2017 se han realizado reuniones con algunos ayuntamientos y se han solicitado propuestas para poder iniciar su abordaje en 2018.

## 2.6.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2017 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LOS ÍTEMS DE ESTE TÍTULO

Entre las actuaciones más significativas abordadas en 2017 cabe destacar el importante cambio iniciado en las estructuras específicas de igualdad para su reconversión en las estructuras forales de coordinación general, por el impacto que se prevé que pueda tener en la presencia y coordinación de las políticas forales de igualdad.

En cuanto a los retos pendientes, el desarrollo de los aspectos estructurales referentes al *Órgano para la Igualdad* y a las *Unidades Departamentales*, porque no han incrementado su desarrollo en 2017 y la Norma Foral establece un plazo de vencimiento para marzo de 2018.



### **2.6.1.- Nuevas estructuras forales de coordinación departamental e interdepartamental.**

Las estructuras forales específicas de igualdad creadas por la Diputación Foral de Gipuzkoa en 2009 han sido reorganizadas a finales de 2017 en el marco de un planteamiento de coordinación foral general más amplio y, a la vez, más consecuente con las políticas forales transversales en general y con las de igualdad de mujeres y hombres en particular.

Este cambio tiene como objetivo llevar a cabo el modelo de trabajo de gobernanza colaborativa establecido por el Diputado General. La columna vertebral de este modelo es el Plan Estratégico de Gestión (2015-2019). En el cual están insertadas todas las líneas y planes forales de carácter transversal: euskera, participación e igualdad de mujeres y hombres.

En esta misma línea también se han creado y puesto en marcha nuevas herramientas para el apoyo, seguimiento y evaluación de todas ellas a través de, por un lado, un aplicativo para la elaboración y seguimiento de presupuestos orientados a resultados (EBA), y otro, llamado Midenet, para el seguimiento de las mismas. Los nuevos órganos de coordinación, también se sitúan en este nuevo marco general de trabajo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Como consecuencia de este proceso, las estructuras específicas de coordinación para la igualdad de mujeres y hombres se han integrado en las nuevas estructuras generales de coordinación foral, DAB (*Departamentu Arteko Batzordea*) y DBB (*Departamentu Barruko Batzordea*), que se reúnen con la asistencia de las personas responsables del *Órgano para la Igualdad*. En dichas reuniones se incorpora de forma periódica y explícita, la programación y el seguimiento de la planificación foral para la igualdad.

Gracias a este cambio, el seguimiento de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres se desarrolla, desde 2017, en el seno de una estructura foral de coordinación general conjuntamente con el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión, del Presupuesto de la Diputación y del resto de las políticas forales transversales.

Ello conlleva, por un lado, una mayor centralidad de las políticas de igualdad en el conjunto del organismo foral y abre la posibilidad de una mayor transversalización de la igualdad en todas las políticas forales, sobre las que se espera poder incidir de forma más estructural. Pero, por otro lado, la reorganización de las estructuras de coordinación para la igualdad en un contexto más general de coordinación y gestión, conlleva la pérdida de su especificidad en cuanto a las personas y los contenidos relacionados directamente con la igualdad, así como una posible disminución de los espacios y tiempos explícitos para la reflexión, el debate y la elaboración desde y para la igualdad.

### **2.6.2.- El reto estructural de las *Unidades Departamentales* y el *Órgano para la Igualdad*.**

Los aspectos estructurales relacionados con la revisión del *Órgano para la Igualdad* y con las *Unidades Departamentales* de Igualdad son el reto pendiente de este Capítulo I de la Norma Foral, ya que la propia Norma Foral prevé la adecuación de los recursos de estas estructuras a las funciones que les asigna, muchas de ellas nuevas y que precisan para su desarrollo de personal específicamente cualificado en igualdad.

Por último, debe tenerse también en cuenta que, tal y como se ha recogido en el apartado 2.1 de este informe de seguimiento, estos aspectos estructurales del Título I se recogen en la propia Norma Foral asociados a un calendario determinado de desarrollo en un máximo de tres años desde su aprobación, que se cumplirá en marzo de 2018.



### 2.6.3.- Resumen del seguimiento del Título I de la Norma Foral

Resumiendo, podemos destacar los siguientes aspectos:

#### ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS:

→ Una mejora en el desarrollo de 2017 y en el acumulado 2015-2017 de los aspectos relacionados con las estructuras de interlocución social para la igualdad de mujeres y hombres.

→ La reconversión de las estructuras específicas para la igualdad en las estructuras forales generales de seguimiento intra e interdepartamentales del Plan Estratégico de Gestión y de las políticas forales de carácter transversal.

#### RETOS PENDIENTES:

→ Integrar y adecuar las necesidades estimadas en los informe de necesidades de personal redactados en 2015 en lo relativo a los recursos de estructura del *Órgano para la Igualdad* y a las *Unidades Departamentales* recogidas en la Norma Foral, cuyo plazo de desarrollo de tres años vencerá en marzo de 2018.

→ Corregir el descenso en el abordaje de las funciones del *Órgano para la Igualdad* durante 2017 y, en consecuencia, incrementar el grado de desarrollo acumulado de sus funciones durante los próximos años.



### 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. Sólo en relación con alguna acción ha trabajado conjuntamente con algún otro departamento implicado directamente en la misma.

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

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.

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

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.

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.

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.

#### 3.2.- Apoyo a redes y prácticas feministas.

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.

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.

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.

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.

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



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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

3.4.- Impulsar la coordinación en el diseño, seguimiento y evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista.

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.

3.5.- Aproximación cuantitativa a los aspectos desarrollados.

3.6.- Actuaciones más significativas abordadas en 2017 y retos pendientes en relación a los ítems de este título.



### **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 2017:

#### **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 2017 en este aspecto están más vinculadas al espacio de trabajo del personal técnico de igualdad del territorio y al programa Berdinbidean, de las cuales, se ofrece información detallada en los apartados 3.1.5 y 3.1.4.

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

En 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES: A través de la convocatoria 2017 para el desarrollo de proyectos estratégicos de igualdad a nivel local, se han apoyado 32 proyectos de 17 Ayuntamientos y 1 Mancomunidad.

#### **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.**

Se ha iniciado a finales de 2017 realizando reuniones con algunos ayuntamientos y se han solicitado propuestas para poder abordar esta función en 2018.

#### **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 2017 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 dos mancomunidades, y el trabajo desarrollado con ellos se ha estructurado en torno a dos áreas de contenido:

- o Prevención de la violencia con jóvenes.
- o Empoderamiento y participación social de las mujeres.



Además, el proceso se ha articulado en torno a tres formas de trabajo complementarias:

- Espacio colectivo de trabajo con los municipios participantes.
- Asesoramiento directo y sesiones de trabajo específicas con personal técnico y político de cada ayuntamiento.
- Actuaciones concretas con jóvenes y con mujeres respectivamente, en cada municipio.

Finalmente, se ha continuado trabajando la integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos comunes, con secretarios y secretarías de los ayuntamientos participantes en el programa.

### **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 2017 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 2017 se ha articulado en torno al 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.

Se han realizado dos seminarios de trabajo con las técnicas de igualdad del Territorio. El eje central de ambos han sido los procesos de empoderamiento de mujeres, pero cada seminario se ha centrado en un aspecto distinto y concreto de reflexión. Uno ha sido para trabajar sobre los procesos de empoderamiento de mujeres migrantes y, el otro, sobre los espacios para el impulso de estos procesos, más concretamente sobre las Casas de Mujeres.

- 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.

## **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 2017:



### **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 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- “ALARDEZALEAK”: Apoyo a la asociación “Alardezaleak” de Irún para poder organizar el alarde igualitario.

### **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 2017 el trabajo se ha centrado fundamentalmente en los siguientes aspectos:

Por una parte, se ha testado el modelo de funcionamiento del espacio, redefinido en 2016, a modo de proyecto piloto, de cara a poder establecer el modelo de funcionamiento definitivo.

Y por otro lado, se han trabajado los siguientes temas:

- En materia de violencia machista, el “Reconocimiento, reparación y restitución de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia machista”.
- En materia de cuidados, la “Sostenibilidad de la vida: conciliación, corresponsabilidad y cuidados”.

Para ello se han generado dos grupos de trabajo, los cuales han elaborado una propuesta que se recoge en sendos informes.

A principios de 2018 se prevé dar a conocer dichos informes, valorar el modelo de funcionamiento testado y consensuar e implementar el modelo definitivo de funcionamiento.

### **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 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES: Apoyo a 34 asociaciones de mujeres y feministas para el desarrollo de 54 proyectos estratégicos de igualdad, en el marco de la convocatoria de subvenciones de 2017.

### **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 2017.



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

Esta función ha comenzado a desarrollarse durante 2017, dentro del marco de *Etorkizuna Eraikiz*, incorporando este tema a los procesos de asesoramiento llevados a cabo en el programa *GipuzkoaLab sobre Igualdad y Conciliación*, programa que contempla una metodología aplicada basada en la puesta en marcha de experiencias piloto en el ámbito de las empresas guipuzcoanas.

### **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 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- CASA DE LAS MUJERES DE DONOSTIA: Durante 2017 se ha mantenido el convenio de colaboración entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y la Casa de las Mujeres de Donostia.

## **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 2017:

### **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 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- “BERDINTASUNA ORAIN”: Actualización 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.
- Elaboración de INFORMES SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL Y EN LAS EMPRESAS de Gipuzkoa, en el marco del Programa *Etorkizuna Eraikiz*. Dichos informes se han elaborado en colaboración con el Departamento de Economía Aplicada de la EHU-UPV: “Desigualdades de género en los estudios”; “Fomento de la conciliación y la igualdad en las familias de Gipuzkoa: Análisis de Debagoiena” y “Fomento de la igualdad de género y la conciliación en las empresas de Gipuzkoa”.

### **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 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:



- **“8 DE MARZO: DECLARACIÓN INSTITUCIONAL Y WORLD CAFÉ:** Declaración institucional y acto realizado el 8 de marzo de 2017 con amplia participación de agentes sociales tomando como centro la conciliación corresponsable.
- **“DENOK ZU” CAMPAÑA:** Campaña de sensibilización en torno a la violencia contra las mujeres *#DenokZu*; visitas a centros educativos para la difusión de la misma, elaboración de la canción *#DenokZu* por parte del grupo de *Goazen* y acto de presentación de la misma. 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 con visitas a más de 40 centros escolares, distribuidos por todas las comarcas de Gipuzkoa, y ha llegado a cerca de 2.000 niños y niñas de Educación Primaria en edades comprendidas entre los 8 y los 12 años.  
  
El éxito del programa ha determinado su continuación en 2018, contemplando la ampliación de sus contenidos ligados con los estereotipos de género y la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados.
- **CAMPAÑA SOBRE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE:** campaña sobre conciliación corresponsable de amplia proyección en los medios de comunicación, centrada especialmente en la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.

### **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 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- **“BELDUR BARIK”:** Se ha seguido con 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 2017, y en el marco de las funciones asignadas a cada institución dentro del programa, desde el *Órgano Foral para la Igualdad de mujeres y hombres* se ha impulsado la difusión del mismo a través de las redes y agentes que trabajan con la *Dirección de Juventud*, al tiempo que se ha trabajado directamente con los ayuntamientos participantes en el programa *“Berdinbidean”*.

En total, se han presentado 101 trabajos de todo el Territorio, si bien se observa la necesidad de continuar profundizando en contenidos para que lo que se haga sea fruto de la reflexión “aterrizada” a las experiencias vitales de la gente joven.

- Se han dado los primeros pasos entre el *Servicio de Juventud* y el *Órgano para la igualdad* para trabajar de manera conjunta en la prevención de la violencia machista con gente joven.

### **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 2017 se ha comenzado a desarrollar esta función de forma inicial y sencilla. Durante 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:



- El proyecto “HITZ-AHALDUNTZE”, “EMPALABRAMIENTO”, puesto en marcha en Azpeitia por la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Ayuntamiento en *Emakumeen Txokoa*. La finalidad del proyecto es empoderar por medio de la palabra a las mujeres migrantes que participan en él. En este nuevo proyecto participaron durante 2017 un total de 28 mujeres de Argelia, Pakistán o Marruecos. La iniciativa forma parte del *Plan Foral Aurre!*.

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”, el fomento de la diversidad y la participación de mujeres migrantes, de etnias minoritarias y diversas religiones en GUNEA y la presentación de la labor que realizan asociaciones de mujeres migrantes, en el marco del espacio de trabajo con el personal técnico de igualdad de los municipios del territorio, al objeto de que incorporen la diversidad de las mujeres en sus actuaciones.

### **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 Convivencia y Derechos Humanos ha comenzado a desarrollar esta función. En 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- La elaboración del “PLAN FORAL DE CONVIVENCIA EN LA DIVERSIDAD: ACCIONES HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN”, cuya aprobación se prevé para 2018. Este Plan quiere visibilizar la diversidad presente en Gipuzkoa, tanto con origen en los movimientos migratorios contemporáneos, como la diversidad derivada de otras evoluciones sociales de nuestro territorio y las características múltiples que se dan en nuestra sociedad por motivos de género, orientación sexual, diversidad de capacidades, etc.
- El día 28 de junio de 2017, con motivo del DÍA DEL ORGULLO LGTBI, se hizo una actividad pública de difusión y concienciación sobre la discriminación por motivo de orientación de sexual y/o identidad de género, consistente en recoger en un panel las diferentes opiniones que las personas de la calle –cualquier transeúnte podía acercarse y dejar su idea por escrito– para dar visibilidad al concepto de no discriminación, y promover la idea de la diversidad humana como fuente de enriquecimiento mutuo. El acto se realizó en la Plaza de Gipuzkoa.

### **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.**

Durante 2017 la Dirección de Convivencia y Derechos Humanos ha elaborado el “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.



### **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.**

No se ha llevado a cabo ninguna actuación durante 2017.

### **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 2017 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- **PLAN FORAL PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE:** Se ha aprobado el primer *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*. Dicho plan se ha elaborado en base a cuatro ejes de trabajo: economía, ciudadanía, administración pública y por último, un eje experimental que pretende desarrollar los tres ejes de trabajo anteriores en un municipio de Gipuzkoa (*HerriLab*).

Durante 2017, se han puesto en marcha ya algunas de las acciones de sensibilización previstas en el plan, como el Word café y la campaña del 8 de marzo sobre la desigual dedicación de hombres y mujeres a las tareas de cuidados y hogar.

También se ha desarrollado una campaña de sensibilización sobre la conciliación corresponsable dentro del marco de la aprobación del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* y el programa *Etorkizuna Eraikiz*.

Para 2018 se prevé la implementación de una parte importante de las acciones recogidas en este plan.

### **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.**

No se ha llevado a cabo ninguna actuación durante 2017.

## **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 2017:

### **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 2017, además de las acciones ya señaladas 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:

- ELABORACIÓN DE PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE RESPUESTA PÚBLICA Y ACTO DE PRESENTACIÓN DEL MISMO: Elaboración consensuada y acto de presentación conjunta con nueve ayuntamientos del Protocolo Institucional de Respuesta Pública ante la Violencia contra las Mujeres. Un protocolo estandarizado y pionero que surge con la voluntad de ofrecer un marco de respuesta sólido ante los casos de violencia contra las mujeres en Gipuzkoa. Se concibe como una herramienta compartida entre diferentes instituciones y toda la sociedad y, por lo tanto, interpela tanto a la propia Diputación como a toda la ciudadanía.
- HAUSNARBIDE: Se ha iniciado en 2017 la definición del espacio “Think Tank” en materia de violencia contra las mujeres que posibilite 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; con la visión a futuro de constituirse en una especie de clúster sobre esta materia.
- BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS: Se ha iniciado la elaboración de un “Banco de buenas prácticas” en materia de atención a víctimas de violencia machista.
- COMISIÓN POLÍTICO-TÉCNICA: Se han realizado dos reuniones de la Comisión político-técnica en materia de violencia machista, además de tres reuniones de trabajo entre personal técnico de la Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión social y el *Órgano para la igualdad*, que tienen por objeto reforzar la coordinación necesaria entre ambas direcciones en materia de violencia machista.
- ESTÁNDARES MÍNIMOS DE ATENCIÓN DE LA ONU: En relación con la atención a mujeres víctimas de violencia machista, cabe destacar 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.
- 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.

Durante 2017, los departamentos forales programaron un total de 57 acciones. De ellas, durante el año se abordaron 42 acciones (el 74% de las programadas): 21 acciones (el 37% de las programadas) fueron terminadas en 2017 y otras 21 acciones continúan desarrollándose durante 2018 (el 37% de las programadas).

### 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 2017 (4 funciones) se ha calculado sobre el total de las funciones de dicha “*Promoción*” (5 funciones), resultando un abordaje del 80%.

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	ESTIMACIÓN CUANTITATIVA					
	Seguimiento 2016		Seguimiento 2017		Acumulado 2015-2017	
	Ítems abordados en 2015-2016		Ítems abordados en 2017		Ítems abordados en 2015-2017	
Datos de seguimiento Capítulo a Capítulo	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>Promoción de las políticas públicas locales para la igualdad de mujeres y hombres</i> : la Norma Foral recoge un total de 5 ítems o funciones	4/5	80	4/5	80	4/5	80
<i>Redes y prácticas feministas</i> : la Norma Foral recoge un total de 6 ítems o funciones. Nuevo en 2017: fomento del incremento del acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia	4/6	67	5/6	83	5/6	83
<i>Desarrollo de medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica</i> : la Norma Foral recoge un total de 9 ítems o funciones Nuevo en 2017: Activación de tres funciones nuevas. Aprobación del <i>Plan Foral para la Conciliación Corresponsable</i> . Elaboración del <i>Plan Foral de Convivencia en la Diversidad</i>	4/9	44	7/9	78	7/9	78
<i>Impulsar la coordinación en el diseño, seguimiento y evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista</i> : El <i>Plan Foral Aurre!</i> recoge 4 ítems o aspectos (coordinación, diseño, seguimiento y evaluación) Nuevo en 2017: Desarrollo de las acciones del Plan Foral Aurre!	4/4	100	4/4	100	4/4	100

La estimación cuantitativa permite observar en el seguimiento de 2017:



- Un aumento en 2017 en el desarrollo del capítulo de las medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica, debido a la aprobación del *I Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*.
- Un aumento en 2017 en el desarrollo del capítulo de las redes y prácticas feministas, debido al fomento del acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia en los procesos de asesoramiento del programa *GipuzkoaLab* que se desarrolla en el marco de *Etorkizuna Eraikiz..*
- Un grado de desarrollo similar al de 2016 en el capítulo de la promoción de políticas públicas locales para la igualdad, ámbito en el que no se ha iniciado todavía el desarrollo de los siguientes aspectos:
  - o 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.
  - o 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.
- Avance durante 2017 en la profundización del desarrollo del capítulo de impulso y coordinación de la política foral de lucha contra la violencia machista, que ya estaba desarrollándose en todos los aspectos desde 2016. Con la activación en 2017 de bastantes acciones del *Plan Foral Aurre!* se han incrementado y mejorado la investigación, el intercambio de buenas prácticas y la coordinación institucional.

### **3.6.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2017 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LOS ÍTEMS DE ESTE TÍTULO**

Entre las actuaciones más significativas abordadas en 2017 cabe destacar la implementación de las acciones del *Plan Foral Aurre!* con su efecto directo sobre la política foral de lucha contra la violencia machista y su incidencia en los otros capítulos del Título II, tanto en las políticas públicas locales para la igualdad como en las redes y prácticas feministas y en la sensibilización social. En cuanto a los retos pendientes, cabe destacar las funciones que no han comenzado a desarrollarse todavía.

#### **3.6.1.- Implementación del Plan Foral Aurre!**

Este plan foral, aprobado a finales de 2016, consta de 69 acciones que implican a siete departamentos forales.

Los departamentos forales programaron un total de 45 acciones para 2017. De ellas, durante el año se han abordado 35 acciones (el 78% de las programadas):

- 19 acciones fueron terminadas en 2017 (el 42% de las programadas).
- 16 acciones continúan desarrollándose durante 2018 (el 36% de las programadas).
- El total de actuaciones programadas no iniciadas supone un 22% (10 acciones).



Conviene recordar que el Plan Aurre! cuenta con otros dos años de implementación y que 2017 era el año que contaba con mayor número de acciones a activar, por lo que, la puesta en marcha del total de las acciones suponía un gran reto.

*El Órgano para la Igualdad* ha acompañado durante 2017 a los servicios que tienen la responsabilidad de desarrollar acciones del *Plan Aurre!* en la definición de las mismas. Para ello se han efectuado 16 reuniones con todos los servicios que tienen acciones de dicho Plan, además de otras 12 reuniones del *Grupo Motor* del Plan. Esto ha posibilitado generar espacios de encuentro, conocimiento mutuo y puesta en común del enfoque que deben contener las políticas forales contra la violencia machista.

En 2017, y de cara a la definición de las acciones, los objetivos de dichas reuniones han sido planificar las acciones y alinear el enfoque, en materia de violencia machista. El reto para el 2018 será adecuar esos espacios de trabajo a las necesidades de los diferentes servicios. El *Grupo Motor*, por un lado, da el impulso del *Plan Aurre!* para las demás direcciones y, por otro lado, desarrolla la ejecución de las acciones propias del *Órgano para la Igualdad*. Además, desde este grupo también se ha diseñado la propuesta de trabajo para la *Comisión Político-técnica* en materia de política foral contra la violencia machista. Por último, el *Grupo Operativo* 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.

### 3.6.2.- Acciones no iniciadas

Hay algunas funciones de este Título que no han comenzado a desarrollarse todavía. Lógicamente, el desarrollo de la Norma Foral exige un proceso de años en el que deben marcarse prioridades. No obstante, conviene no olvidar que estas funciones se recogen también en la Norma Foral y son un reto que deberá abordarse en los próximos años.

El Título II detalla 20 funciones en sus tres primeros capítulos y 4 aspectos generales en el cuarto capítulo. **De estos 24 ítems, no han comenzado a desarrollarse estos 4:**

- a) "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". Los convenios existentes antes de la aprobación de la Norma Foral para la contratación de personal técnico municipal de igualdad que cumplieran con esta función, quedaron interrumpidos a raíz de la aprobación de la norma foral, con el propósito de encontrar un modo más apropiado para cumplir con esta función. Durante 2017 se han analizado los modelos más eficientes y de mayor alcance para desarrollar esta función, para lo que se han realizado reuniones con algunos ayuntamientos y se han solicitado propuestas que permitan su abordaje en 2018.
- b) "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".
- c) "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".
- d) "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".



### 3.6.3.- Resumen del seguimiento del Título II de la Norma Foral

Resumiendo, podemos destacar los siguientes aspectos:

#### ACTUACIONES SIGNIFICATIVAS:

→ Los seminarios realizados en el espacio de trabajo del personal técnico de Igualdad del Territorio en torno a los procesos de empoderamiento de las mujeres, uno en relación a los espacios para el impulso de estos procesos, más concretamente sobre las Casas de Mujeres, y otro en relación al empoderamiento de las mujeres inmigrantes.
→ La prevención de la violencia con jóvenes y el empoderamiento de las mujeres dentro del marco del Programa Berdinbidean.
→ El apoyo a “Alardezaleak”, a los proyectos estratégicos de las asociaciones feministas y de mujeres y a la Casa de las Mujeres de Donostia.
→ La puesta en marcha de las acciones del Plan Foral para la Conciliación Corresponsable.
→ La elaboración del Plan Foral de Convivencia en la Diversidad.
→ La implementación del <i>Plan Foral Aurre!</i> Durante 2017 se han abordado 35 de sus 69 acciones, es decir, un 51% del total de las acciones del plan. De ellas, se han terminado 19 acciones, un 28% del total del plan, y las otras 16 seguirán desarrollándose durante 2018.
→ La puesta en marcha del Protocolo Institucional de Respuesta pública ante la violencia contra las mujeres, la campaña “Denok ZU”, el programa “Beldur barik”, el proyecto “Empalabramiento”, Think Tank, Banco de buenas prácticas, Estándares mínimos de atención de la ONU.

#### RETOS PENDIENTES:

→ Abordar las 4 funciones de las 24 de este Título II que no se han iniciado todavía (más información en el apartado 3.6.2).
--



## 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, *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.

4.1.1.- Programación para la igualdad de 2017, seguimiento y evaluación.

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

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

4.3.1.- Sitios web y redes sociales.

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

4.4.1.- Indicadores de Igualdad en la aplicación *Presupuesto Orientado a Resultados* (EBA)

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

4-5- Incorporación de cláusulas relacionadas con la igualdad en los contratos públicos.

4.6.- Incorporación de cláusulas relacionadas con la igualdad en las subvenciones.

4.7.- Producción normativa: informe de evaluación previa de 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.

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.



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

4.9.1.- Acceso y selección.

4.9.2.- Formación en materia de igualdad.

4.9.3.- El *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*.

4.10.- Aproximación cuantitativa a los aspectos desarrollados.

4.11.- Actuaciones más significativas abordadas en 2017 y retos pendientes en relación a los ítems de este título.

## **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 2017 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 actualmente vigente.

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 2017 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 2017, seguimiento y evaluación.**

Acciones: Durante 2017, se programaron un total de 197 acciones para la igualdad de mujeres y hombres. De estas acciones programadas:

- Se han abordado 173 acciones (un 88% de las acciones programadas). De las cuales, se han finalizado 142 y 31 continuarán desarrollándose durante 2018.
- No se han iniciado 21 acciones de las programadas (un 11% de las programadas). Y no se ha recogido información de seguimiento sobre 3 de las acciones programadas (un 1% del total programado).

Planes Forales: Durante 2017, se programaron y abordaron las siguientes acciones en cada uno de los tres planes forales que conforman la Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad:

- *Plan Foral Aurre!*: Se programaron 45 acciones. De ellas, se han abordado 35 (el 78% de las programadas). De las cuales, se han finalizado 19 y otras 16 continuarán desarrollándose en 2018.



- *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*: Dado que el plan se aprobó en 2017, se programaron únicamente 5 acciones. De ellas, se han abordado las 5 (el 100% de las programadas). De las cuales, se han finalizado 4 y una continuará desarrollándose en 2018.
- *Ámbito General (Buen Gobierno y Empoderamiento de las mujeres)*: Se programaron 123 acciones. De ellas, se han abordado 116 (el 94% de las programadas). De las cuales, se han finalizado 107 y otras 9 continuarán desarrollándose en 2018.

#### 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.

En la Diputación Foral de Gipuzkoa hay 8 **órganos de dirección colegiada, de ellos 7 tienen una representación y participación equilibrada** de ambos sexos.

Por otra parte, **se han incluido cláusulas** para garantizar la representación y participación equilibrada **en 19 de los 33 tribunales, jurados u órganos afines** convocados durante 2017 para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la DFG, para la adquisición de bienes culturales, etc. El resultado final ha sido de **20 tribunales, jurados u órganos afines con representación equilibrada**.

Cabe destacar también que hay **6 consejos u órganos de participación y consulta no específicamente dirigidos a la igualdad** de mujeres y hombres que han incluido en 2017 una cláusula de representación equilibrada en su regulación.

Por último, de las 12 mesas de selección formadas para los procesos de selección de personal realizados durante 2017, **11 mesas** han contado con una representación equilibrada de mujeres y hombres, gracias a que previamente 10 de ellas contaban con una cláusula que condicionaba y garantizaba esta presencia paritaria, lo que muestra el avance y los resultados de la utilización y sistematización de las cláusulas de igualdad en la DFG.

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

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 hasta la fecha.

Por otro lado, durante 2017 se han generalizado y sistematizado las 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 2017 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.

Reproducimos aquí algunos de los temas y títulos recogidos en los mismos durante 2017:

- La Diputación presenta un protocolo pionero de respuesta institucional contra la violencia machista: La institución foral contrasta la iniciativa con agentes y 9 ayuntamientos del territorio para que se sumen a la herramienta compartida.
- Gipuzkoa condena a una sola voz la violencia machista bajo el lema “DenokZu”: Diputación, Juntas Generales y ayuntamientos se han concentrado para denunciar la violencia contra las mujeres y mostrarles su apoyo.
- Medio millar de niños y niñas cantan y bailan el nuevo tema “DenokZu” contra la violencia machista: La Diputación ha creado, en colaboración con Go!azen, una canción y videoclip basados en la campaña de sensibilización dirigida a los y las más jóvenes.
- La Diputación ha trabajado con 2.000 niños y niñas de primaria la campaña de sensibilización DenokZu: La directora de Igualdad ha puesto de relieve que “la coeducación es un valor estratégico para acabar con la violencia machista, en el camino de la igualdad”.
- Gipuzkoa presenta ante Europa su modelo de integración de la perspectiva de género en los presupuestos: La Diputación de Gipuzkoa ha participado en una reunión de expertos y expertas organizada por el Instituto Europeo de Igualdad en Bonn, Alemania.



- Condena de los ataques homófobos sufridos por una iniciativa que participa en la campaña META: Estos ataques evidencian la necesidad de seguir actuando para conseguir una sociedad más justa e igualitaria.
- Violencia machista y corresponsabilidad a debate en GUNEA a través de expertas en la materia: Sostenibilidad de la vida: Conciliación, Corresponsabilidad y Cuidados es el título de la segunda conferencia organizada hoy por el *Órgano para la Igualdad*.
- La Diputación contrasta Etorkizuna Eraikiz con una experta de la ONU en materia de igualdad: La institución foral ha mantenido un encuentro de trabajo con la paquistaní Fiza Farhan y con más de 30 mujeres empresarias de ASPEGI.
- Etorkizuna Eraikiz, proyecto pionero que transformará el deporte femenino en Gipuzkoa: El diputado general, Markel Olano, ha visitado el Bera Bera, Club deportivo que participa en las experiencias piloto de *Etorkizuna Eraikiz* en favor de la igualdad.
- Más de 2.000 personas participarán en proyectos de conciliación impulsados por la Diputación: El diputado general, Markel Olano, visita una de las 20 experiencias piloto que aplica políticas en favor de la igualdad dentro de la iniciativa *Etorkizuna Eraikiz*.
- Arranca la segunda edición del proyecto INSPIRA para el fomento de las vocaciones tecnológicas entre las niñas: El proyecto, promovido por Deusto con la colaboración de Elhuyar e Innobasque, se desarrollará en Gipuzkoa con el apoyo de la Diputación.
- “Impulsar la conciliación es indispensable para el desarrollo del territorio y su competitividad”: El diputado general visita ALCAD, una de las 20 experiencias piloto de *Etorkizuna Eraikiz*, que experimenta en el bienestar de las personas trabajadoras.
- La Diputación desea ampliar de la mano de los ayuntamientos la campaña de sensibilización DenokZu: El diputado general Markel Olano ha hecho hincapié en que es imprescindible la implicación de toda la sociedad en contra de la violencia machista.
- La conciliación, un reto generacional: Miren Elgarresta, Directora del *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres* de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- “El plan de conciliación nos situará a la cabeza de Europa en materia de igualdad”: La Diputación presenta el primer *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* de Gipuzkoa para “responder a los retos económicos y sociales de futuro”.
- La Diputación comparte con la Fundación Thomson Reuters los retos de futuro de Gipuzkoa: Han trabajado para impulsar la Nueva Gobernanza y la Conciliación e Igualdad dentro del marco de *Etorkizuna Eraikiz*.
- GUNEA trabajará para erradicar la violencia machista e impulsar una vida sostenible en Gipuzkoa: Más de medio centenar de mujeres guipuzcoanas han participado en la primera reunión del espacio común del proyecto piloto.
- Olano: “Experiencias de éxito en participación y conciliación son clave para construir el futuro de Gipuzkoa”: La Diputación reúne a las 20 empresas que, dentro de *Etorkizuna Eraikiz*, participan en experiencias piloto para impulsar la participación de los trabajadores y la conciliación.
- La Diputación activa una experiencia piloto participativa que liderará el debate sobre igualdad en Gipuzkoa: El nuevo espacio incorpora una innovadora plataforma online que hace más accesible el espacio de participación a todas las mujeres de Gipuzkoa.
- La Diputación destina 550.000 euros para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres: La nueva convocatoria prioriza proyectos contra la violencia machista y los que impulsen la conciliación y la corresponsabilidad.



- “Gipuzkoa es pionera y modélica en políticas y proyectos de igualdad y conciliación”: La directora del *Órgano para la igualdad de mujeres y hombres*, expone en Madrid las líneas y proyectos de *Etorkizuna Eraikiz*.
- 8 MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES: DECLARACIÓN INSTITUCIONAL
- Más de un centenar representantes de la sociedad civil buscan las claves para la conciliación compartida: Markel Olano: “Este encuentro representa nuestra visión de hacer política, siempre de la mano de las guipuzcoanas y los guipuzcoanos”.
- La campaña sobre igualdad incidirá en la responsabilidad compartida: Presentada la campaña de sensibilización del Día Internacional de las Mujeres.
- “Queremos que la conciliación sea cosa de hombres y mujeres, no solo de las mujeres”: Olano: “Buscamos el mejor asesoramiento para elaborar el plan de conciliación con el que queremos situar a Gipuzkoa a la cabeza en políticas de igualdad”.

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

Durante 2017 se ha incluido la variable sexo en numerosas recogidas de datos y estadísticas de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Sin embargo, no ha ocurrido lo mismo en todos los programas departamentales específicos. En estos casos, la falta de datos desagregados por sexo dificulta la evaluación del impacto de género de dichas actuaciones departamentales. El reto pendiente es incluir la variable sexo en toda la actividad departamental, de forma que se obtengan datos que permitan el análisis, la programación y la evaluación de las políticas departamentales sectoriales con perspectiva de género.

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

Durante 2017 se ha utilizado en la gestión foral la aplicación informática EBA (presupuestos orientados a resultados). Dicha aplicación foral incorpora los indicadores de la planificación foral para la igualdad, indicadores que se asignan automáticamente a las acciones presupuestarias en función de las relaciones que se establecen entre éstas y las acciones de la planificación foral para la igualdad.

##### **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:

- “Desigualdades socioeconómicas de mujeres y hombre en el ámbito rural en Gipuzkoa”, realizado por la Dirección de Equilibrio Territorial del Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial.
- “Fomento de la igualdad de género y la conciliación en las empresas de Gipuzkoa”, realizado por la UPV/EHU para el Área del Diputado General, en el marco del programa *Etorkizuna Eraikiz*.



- “Fomento de la conciliación y la igualdad en las familias de Gipuzkoa. Análisis de Debagoinea” realizado por la UPV/EHU.
- “Políticas públicas y buenas prácticas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas de Gipuzkoa”, realizado por el Departamento de Economía Aplicada I de la UPV/EHU.

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

Durante 2017 se han realizado 193 contratos. De ellos, **170 contratos han incorporado cláusulas para la igualdad** en diferentes fases y aspectos de su convocatoria, adjudicación y ejecución. Esto supone que el **88% de los contratos forales de 2017** han incorporado este tipo de cláusulas.

La proporción sobre el total de los contratos anuales ha aumentado del 82% de 2016 al 88% de 2017, siendo la cifra de contratos con cláusulas de igualdad incorporadas prácticamente la misma en ambos años: 170 contratos de los 193 de 2017 y 172 de los 210 de 2016. Este dato confirma que se ha conseguido generalizar y sistematizar la utilización de cláusulas para la igualdad en la contratación de todos los departamentos forales.

El reto pendiente, que subrayan los departamentos forales, es el de mejorar el seguimiento de las cláusulas utilizadas, así como mejorar la medición de su impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres y aumentar dicho impacto en dirección positiva.

En cuanto al tipo de cláusulas utilizadas durante 2017, destaca la inclusión de cláusulas para la igualdad, sobre todo, en las **condiciones específicas de ejecución** del contrato: en 135 contratos, lo que supone el 80% de los contratos con cláusulas para la igualdad.

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

Durante 2017 se han realizado 105 convocatorias de subvenciones. De ellas, **105 convocatorias de subvención han incorporado cláusulas para la igualdad** en diferentes fases y aspectos. Esto supone que **el 100%** de las subvenciones concedidas en 2017 han incorporado este tipo de cláusulas. Este dato confirma que se ha conseguido generalizar y sistematizar la utilización de cláusulas para la igualdad en las subvenciones forales.

Sin embargo, la calidad de las cláusulas es desigual. Por ello, el reto pendiente sería mejorar la calidad de las mismas, de modo que se integren cláusulas con alto nivel potencial de impacto y realizar el seguimiento de las mismas para mejorar la medición de su impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres.

Durante 2017, destaca que se hayan incluido cláusulas para la igualdad en las convocatorias de subvenciones, sobre todo, en las siguientes fases y aspectos: El objeto de la subvención, las condiciones para poder obtener la subvención, los criterios de valoración y las condiciones de ejecución de la propuesta subvencionada.



En cuanto a los convenios, durante 2017 se han llevado a cabo 42 convenios. De ellos, **11 convenios** han incorporado cláusulas para la igualdad, lo que supone **el 26% del total** anual. Todas las cláusulas utilizadas se han incorporado en las condiciones de ejecución de la propuesta convenida.

Teniendo en cuenta que en 2015 este porcentaje fue del 33% (19 convenios con cláusulas para la igualdad de un total anual de 57 convenios), se detecta una disminución porcentual de los convenios con cláusulas de igualdad, una cierta tendencia a la baja cuyo análisis, identificación de motivos y dificultades, y corrección sería un reto pendiente para los próximos años.

#### **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 2017, 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* está cumpliendo con 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 el departamento promotor correspondiente.

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

Los 24 informes elaborados en 2017, corresponden a:

- 7 Normas forales.
- 13 Decretos forales.
- 4 Órdenes forales.

Los **departamentos** emisores de los 24 informes de evaluación previa del impacto de género de 2017 fueron:

- *Departamento de Hacienda y Finanzas*: 12 informes, correspondientes a 7 normas forales y 5 decretos forales.
- *Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial*: 7 informes correspondientes a 3 decretos forales y 4 órdenes forales.
- *Departamento de Políticas Sociales*: 3 informes, correspondientes a otros tantos decretos forales.
- *Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes*: 2 informes, correspondientes a otros tantos decretos forales.



Desde el punto de vista cualitativo destaca que:

- En 4 de los informes realizados se ha recogido del carácter neutro o no pertinente de la normativa proyectada respecto a la igualdad de mujeres y hombres.
- El *Órgano para la Igualdad* ha realizado propuestas destinadas a modificar y mejorar los anteproyectos de norma, desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres, en los informes de verificación pertinentes en respuesta a los mencionados informes departamentales de evaluación previa.
- Los departamentos han incorporado algunas de las medidas correctoras sugeridas por el *Órgano para la Igualdad* y destinadas a modificar y mejorar los anteproyectos de norma en siete casos. Las medidas correctoras incorporadas por los departamentos han estado relacionadas con la incorporación en sus anteproyectos normativos de: una mayor perspectiva de género, alguna acción positiva, el compromiso de recoger datos desagregados por sexo y el de realizar un uso no sexista del lenguaje.

#### **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 2017 todos los departamentos forales han utilizado la aplicación "Presupuestos Orientados a Resultados (EBA)" para mejorar 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 permite mejorar, desde el punto de vista de la igualdad, la valoración previa a la aprobación de los presupuestos y después, también, el seguimiento de la programación para la igualdad de mujeres y hombres en la fase de ejecución de los programas presupuestarios aprobados. De esta manera se fomenta y garantiza la transversalidad de la igualdad en todas las acciones presupuestarias de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Durante 2017 se ha avanzado también en el reto de que este sistema facilite efectivamente el seguimiento y análisis final de cada una de las acciones presupuestarias desde la perspectiva de género. Es decir, se ha adelantado la preparación del seguimiento informático que posibilite su utilización para determinar el impacto presupuestario real para la igualdad una vez haya finalizado el ejercicio presupuestario.

#### **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 2017, cabe destacar:



#### 4.9.1.- Acceso y selección.

En 2017 se han realizado 30 procesos de selección. Desde el punto de vista de la igualdad:

- De las 12 mesas de selección formadas para estos procesos, 11 mesas han contado con una representación equilibrada de mujeres y hombres. En 10 de ellas contaban con una cláusula que condicionaba y garantizaba esta presencia paritaria.
- Dos de los procesos han incorporado en sus temarios temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.
- Uno de los procesos, no específicamente relacionado con la igualdad de mujeres y hombres, ha valorado la formación y los méritos en igualdad.
- 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%.

#### 4.9.2.- Formación en materia de igualdad.

Los **datos totales de formación** organizada por la propia Diputación Foral de Gipuzkoa durante 2017 fueron los siguientes:

- Horas totales de formación: 5.013 horas, repartidas en 380 cursos o sesiones formativas.
- Participantes totales en formación en 2017: 3.057 personas, 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 propia DFG fueron los siguientes:

- 117 horas de formación en igualdad (el 2,3% del total de horas de formación), repartidas en 8 cursos o sesiones formativas (el 2,1% del total de cursos).  
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 2017 han tenido 77 participantes (el 2,5% del total de toda la formación), 69 mujeres (el 90% del total) y 8 hombres (el 10% del total).  
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 2017 muestran:**

- Un aumento considerable del número total de mujeres que ha participado en la formación foral en 2017 (1.853 mujeres) respecto a 2016 (997 mujeres) y a 2015 (1.022 mujeres).
- Porcentualmente, ha disminuido ligeramente el porcentaje de mujeres respecto al total de personas participantes: el 61% en 2017, el 65% en 2016 y el 67% en 2015.



- Un aumento considerable en el número total de horas de formación en igualdad en 2017 (117 horas) respecto a 2016 (53 horas), acercándose al número de horas de 2015 (126 horas).
- Porcentualmente, ha disminuido el porcentaje de horas de formación en igualdad respecto al total de horas de formación: el 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 en igualdad en 2017 (8 cursos) respecto a 2016 (3 cursos) y a 2015 (3 cursos).
- Porcentualmente, ha disminuido el porcentaje de cursos de formación en igualdad respecto al total de cursos de formación: 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 2017 (77 personas) respecto a 2016 (27 personas) y a 2015 (44 personas).
- Porcentualmente, ha aumentado el porcentaje de personas formadas en igualdad respecto al total de personas formadas (el 2,5%) respecto a 2016 (el 1,8%), acercándose al porcentaje de 2015 (el 2,9%).
- Un aumento considerable del número total de mujeres que han recibido formación en igualdad, durante 2017 (69 mujeres) respecto a 2016 (24 mujeres) y 2015 (38 mujeres).
- Porcentualmente, ha aumentado el porcentaje de mujeres respecto al total de personas que han recibido formación en igualdad: el 90% en 2017, el 89% en 2016 y el 86% en 2015. Por lo tanto, aumento de la brecha entre mujeres y hombres en cuanto a formación en igualdad.

#### **4.9.3.- El Plan Foral para la Conciliación Corresponsable.**

En vista de los datos recopilados por el *Departamento de Gobernanza y Comunicación con la Sociedad* en los últimos años sobre los permisos que ha pedido el personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa para la conciliación, se constata que se mantiene el reparto tradicional de roles de mujeres y hombres. Es decir, a pesar de que en teoría ambos tengan la misma opción, mujeres y hombres no se acogen de igual manera a las medidas de conciliación vigentes.

En este sentido, el *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* tiene acciones dirigidas al personal de la Diputación Foral con el objetivo de acabar con la transmisión de los modelos habituales y de promover nuevas actitudes y comportamientos.

Las acciones del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* abordadas durante 2017 han estado relacionadas con los siguientes objetivos:

- Objetivo Ba 1: Crear y dinamizar una plataforma digital para generar una comunidad de empresas corresponsables que cuente tanto con acciones on line como con presenciales.
- Objetivo Ba 3: Desarrollar acciones de formación y sensibilización sobre el impacto de los estereotipos en el desarrollo personal y profesional de la juventud. "Gipuzkoa, eredu".
- Objetivo Ba 8: Dotar a la Diputación Foral de mayor referencialidad y capacidad tractora en materia de corresponsabilidad.

Dentro de este último objetivo, relacionado directamente con la gestión del personal, se ha abordado la acción siguiente:



- Ba 8.6. Desarrollo de un plan piloto sobre teletrabajo, como medida de flexibilidad en el uso del tiempo y el espacio profesional, sobre la base de los recursos tecnológicos que hoy en día existen.

En esta acción, durante 2017 se ha realizado una primera **experiencia piloto de teletrabajo o trabajo no presencial** con personas voluntarias de distintos departamentos forales. El objetivo ha sido valorar la experiencia y elaborar una propuesta que pueda ser implementable y ampliable.

Esta prueba piloto se desarrolló entre junio y diciembre de 2017. Se presentaron como candidatas para dicha prueba 23 personas, de las que 9, cinco mujeres y cuatro hombres, fueron seleccionadas para participar. Durante seis meses, trabajaron tres días de la semana desde su domicilio, y los otros dos presencialmente. En todos los casos, la razón para participar fue el cuidado, o bien de los hijos e hijas, o bien de algún miembro de su familia.

El proceso se realizó con carácter experimental, es decir, partiendo de un grupo reducido de personas, puestos y duración, con el objetivo de sacar conclusiones, y en consecuencia, anticipar las debilidades o contratiempos que pudieran acontecer en la puesta en marcha del teletrabajo en la Diputación a nivel más general. Una vez evaluado el proceso, el balance ha sido muy positivo, por lo que se implantará esta forma de trabajo con un mayor alcance y de forma estable a partir de 2018.

Por otro lado, paralelamente, siendo la conciliación corresponsable uno de los retos “cruciales” para la sociedad de Gipuzkoa, 20 empresas de Gipuzkoa están participando en proyectos piloto de conciliación similares impulsados en el marco del programa *Etorkizuna Eraikiz* y en desarrollo del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*.

Dicho plan foral se articula sobre tres pilares: la propia Diputación Foral de Gipuzkoa, las empresas del Territorio y la ciudadanía guipuzcoana. En cuanto al mundo empresarial y laboral, las empresas que están desarrollando los proyectos piloto señalados, que serán implementados por todo el tejido empresarial de Gipuzkoa, están también generando una red de empresas por la igualdad en Gipuzkoa, de forma que puedan, conjuntamente, ser empresas referentes y tractoras de otras entidades y organizaciones empresariales del Territorio en materia 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 2017 se considera del 100% porque durante dicho año con la “Programación 2017 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	ESTIMACIÓN CUANTITATIVA		
	Seguimiento 2016 Ítems abordados en 2015-2016	Seguimiento 2017 Ítems abordados en 2017	Acumulado 2015-2017 Ítems abordados en 2015-2017
<b>Datos de seguimiento Capítulo a Capítulo</b>	%	%	%
<i>Planificación, seguimiento y evaluación del Plan Foral para la Igualdad en los diferentes departamentos. La Norma Foral recoge una programación anual, es decir, un total de 3 ítems o programaciones hasta 2017.</i> Nuevo en 2017: Programación de 2017.	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.</i> Nuevo en 2017: Órganos colegiados de dirección, mesas de contratación y subvenciones, tribunales, consejos y órganos de participación.	100	100	100
<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.</i> Nuevo en 2017: páginas web y redes sociales.	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.</i> Nuevo en 2017: Indicadores de la aplicación EBA / Estudios específicos sobre la situación de mujeres y hombres.	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.</i> Nuevo en 2017: incremento del porcentaje de contratos con cláusulas, generalización de las mismas.	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.</i> Nuevo en 2017: Cláusulas en subvenciones y Convenios.	100	100	100



<p><i>Desarrollo normativo. Informe de evaluación previa del impacto de género en los anteproyectos de norma foral y los proyectos de disposiciones de carácter general. La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems.</i></p> <p>Nuevo en 2017: Sistematización del proceso.</p>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<p><i>Planificación y gestión presupuestaria. La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems.</i></p> <p>Nuevo en 2017: Utilización del aplicativo EBA.</p>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<p><i>Gestión del personal. La Norma Foral no recoge un número total o determinado de ítems.</i></p> <p>Nuevo en 2017: acceso y selección, formación en igualdad, <i>Plan Foral para la Conciliación Corresponsable</i>, experiencia piloto de teletrabajo.</p>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

La estimación cuantitativa permite observar en el seguimiento de 2017:

- 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.
- En la mayoría de dichas áreas, dado que se refieren a procesos que deben llevarse a cabo de forma continuada todos los años, se han realizado las funciones correspondientes al año 2017 como, por ejemplo: la programación 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, elaboración de presupuestos y normativa, etc.
- Avance significativo en la profundidad del desarrollo de la programación anual departamental para la igualdad, en la representación equilibrada en los grupos de trabajo, en la incorporación de cláusulas para la igualdad en la contratación y en las subvenciones forales, en los informes de evaluación previa de impacto de género, en la gestión presupuestaria y en la posibilidad del teletrabajo para el personal.
- Cierta estancamiento en la información y comunicación, interna y externa, para la igualdad, la elaboración de estudios y estadísticas específicas con perspectiva de género, y la incorporación de cláusulas para la igualdad en los convenios forales.

#### **4.11.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2017 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LOS ÍTEMS DE ESTE TÍTULO**

Resumiendo, podemos destacar los siguientes aspectos:



#### ACCIONES SIGNIFICATIVAS:

→ El abordaje del 88% de las acciones programadas por los departamentos para desarrollar la Planificación Foral para la Igualdad durante 2017.
→ El impacto positivo de las cláusulas para la representación equilibrada de mujeres y hombres, cuando se han utilizado, en los órganos colegiados, los tribunales y jurados, etc. especialmente en los casos no específicamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.
→ La incorporación de cláusulas para la igualdad en el 88% de los contratos y en el 100% de las subvenciones de 2017.
→ La experiencia piloto de teletrabajo para el personal a raíz de la puesta en marcha del <i>Plan Foral para la Conciliación Corresponsable</i> .
→ El aumento de las cifras absolutas de los cursos, horas y participantes de la formación en igualdad de mujeres y hombres.

#### 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 en los convenios, ya que en 2017 se han incorporado en un 26% de los casos.
→ Incorporar las medidas correctoras destinadas a mejorar los anteproyectos de norma desde el punto de vista de la igualdad a propuesta del <i>Órgano para la Igualdad</i> en respuesta a los correspondientes informes de evaluación previa de impacto de género, tal y como se incorporaron en 7 de los 24 casos de 2017.
→ Reducir la brecha en la asistencia de las mujeres y de los hombres a la formación 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 resultante de la mencionada adecuación.

Los departamentos forales han desarrollado durante 2017 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, EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El *Ámbito General* tiene un total de **33 acciones**. Estas acciones están relacionadas con el *Buen gobierno y el Empoderamiento de las mujeres*, por lo que muchas de ellas están relacionadas con los procesos administrativos comunes a todos los departamentos forales.

El desarrollo de estas acciones ligadas a los procedimientos comunes compete a todas y cada una de las direcciones y departamentos forales. Por ello se realiza un seguimiento detallado y separado de cada una de ellas en cada departamento. De ahí que se contabilicen, en su conjunto, un total de **224 acciones departamentales**.

En este marco, durante el año 2017, los departamentos:

- Programaron un total de 123 acciones, el 55% del total de acciones del ámbito.
- Abordaron un total de 116 acciones, el 94% de las programadas (es decir, el 52% del total del ámbito).
- De las abordadas, finalizaron 107 acciones, el 87% de las programadas para 2017 (es decir, el 48% del total del ámbito).
- De las abordadas, continuarán su desarrollo el próximo año 9 acciones, el 7% de las programadas para 2017 (es decir, el 4% del total del ámbito).

Como puede observarse, el *Ámbito General* tiene un número considerablemente alto de acciones programadas y abordadas. Esto es comprensible, ya que sus acciones son en cierta medida la continuación del II Plan Foral para la Igualdad que venía implementándose desde 2013 y han gozado de la inercia y la experiencia acumulada en los años anteriores.

Por otro lado, las acciones del *Ámbito General* atañen por igual a todos los departamentos, por lo que una misma acción puede programarse y contabilizarse en varios e incluso en todos los departamentos forales (por ejemplo, la inserción sistemática de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones).

También puede observarse que el porcentaje de abordaje es de nueve y medio acciones de cada diez programadas (94%), lo que es un porcentaje muy alto, ya que se aplica sobre el mayor número de acciones programadas durante 2017.

Además, se observa también que es asimismo muy alto el número de acciones terminadas (casi nueve de cada diez), lo que indica que los aspectos generales, especialmente los relacionados con los procedimientos administrativos comunes a todos los departamentos, están consolidados, generalizados y sistematizados en todos ellos.



### 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 2017, 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 3.3.1.- Informes sobre la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral y en las empresas de Gipuzkoa. Berdintasuna Orain. Campaña sobre conciliación corresponsable.
- Apartado 3.3.8: *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*.
- Apartado 4.1.1.- Programación 2017 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).
- Apartado 4.9.3.- Experiencia piloto de teletrabajo para el personal foral dentro del *Plan Foral para la Conciliación corresponsable*.

Las actuaciones más significativas relacionadas con el *Empoderamiento de las Mujeres* abordadas en 2017, 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*, empoderamiento y participación social de las mujeres.
- Apartado 3.2.1: *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 3.2.6: Casa de las Mujeres de Donostia.
- Apartado 3.3.2: Declaración Institucional y word café sobre conciliación corresponsable.
- 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 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 a varios departamentos forales, departamentos que deben planificar, programar e implementar las mencionadas 34 acciones del plan foral.

En este marco, durante el año 2017, los departamentos:

- Programaron un total de 5 acciones, el 15% del total de las acciones del Plan Foral.
- Abordaron un total de 5 acciones, el 100% de las programadas.
- De las abordadas, finalizaron 4 acciones, el 80% de las programadas para 2017.
- De las abordadas, continuará su desarrollo el próximo año 1 acción, el 20% de las programadas para 2017.

El *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* fue aprobado en 2017 y, en consecuencia, está en su fase inicial, por lo que el porcentaje de acciones programadas es todavía bajo y es el plan foral de la programación anual con menor número de acciones programadas.

El porcentaje de acciones abordadas es del 100% de las programadas. Destaca además el alto porcentaje de acciones terminadas, el 83%. Esto puede deberse a que, dado que la programación de este plan se realizó aproximadamente a mediados de 2017, se ajustó lo más posible a las posibilidades reales de ejecución en el plazo existente.

### 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 2017 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 3.3.8, 4.4.1 y 4.9.3: Aprobación y puesta en marcha de algunas acciones del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*.

### 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 y Comunicación con la Sociedad.*
- *Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deporte.*
- *Departamento de Movilidad y Ordenación Territorial.*
- *Departamento de Hacienda y Finanzas.*

En este marco, durante el año 2017, los departamentos:

- Programaron un total de 45 acciones, el 65% del total de las 69 acciones del Plan Foral.
- Abordaron un total de 35 acciones, el 78% de las programadas para 2017.
- De las abordadas, finalizaron 19 acciones, el 42% de las programadas para 2017.
- Continuarán su desarrollo el próximo año 16 acciones de las abordadas, el 36% de las programadas para 2017.
- No se iniciaron 10 acciones de las 45 programadas, el 22 % de las programadas para 2017.

Como puede observarse, por un lado, se han abordado casi el 80% de las acciones programadas, lo que es un porcentaje alto dado que 2017 ha sido el primer año de desarrollo de este Plan Foral.

Por otro lado, se observa que hay un porcentaje similar de acciones iniciadas y terminadas (42%) que de acciones iniciadas y no terminadas (36%), siendo el plan foral para la igualdad que mayor porcentaje de actuaciones departamentales comenzadas sin terminar tiene en 2017.



### 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.

Las actuaciones más significativas abordadas en 2017 se recogen en los apartados anteriores de este informe de seguimiento:

- Apartado 3.1.1: Programa *Berdinbidean*, prevención de la violencia con jóvenes.
- Apartado 3.3.2: *Protocolo Institucional de Respuesta Pública ante la Violencia contra las Mujeres*.
- Apartado 3.3.2: Campaña “DENOK ZU”.
- Apartado 3.3.3: Programa interinstitucional “BELDUR BARIK”.
- Apartado 3.4.1: Think Tank, Banco de buenas prácticas, Comisión Político-técnica.
- Apartado 3.6.1: Implementación del *Plan Foral Aurre!*
- Apartado 4.4.1: Programación de 2017 del *Plan Foral Aurre!* y seguimiento de la misma.

### 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 (35 acciones) se ha calculado sobre el total de las acciones de dicho Plan Foral (69 actuaciones), resultando un abordaje del 51%.

En este capítulo, **no puede estimarse** el acumulado 2015-2017 porque, aunque los contenidos son similares, la redacción y organización de los mismos no coinciden. Es decir:

- Las acciones de la *Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad*, actualmente en vigor (seguimiento de 2017), no se corresponden exactamente ni son equiparables directamente con las medidas del *II Plan Foral para la igualdad* (seguimiento de 2016).
- En consecuencia, se recogen ambos seguimientos por separado, sin sumar sus datos en el acumulado 2015-2017.

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 Seguimiento 2017	ESTIMACIÓN CUANTITATIVA					
	Seguimiento 2016 Ítems abordados en 2015-2016		Seguimiento 2017 Ítems abordados en 2017		Acumulado 2015-2017 Ítems abordados en 2015-2017	
Datos de seguimiento Capítulo a Capítulo	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<p><i>Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad.</i></p> <p><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):</p> <p>Tiene 224 actuaciones departamentales planificadas en total.</p>	-	-	116/224	52	116/224	52
<p><i>Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad.</i></p> <p><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):</p> <p>Tiene 34 acciones planificadas en total.</p>	-	-	5/34	15	5/34	15
<p><i>Planificación Foral 2017-2019 para la Igualdad.</i></p> <p><i>Plan Foral Aurre!</i> para hacer frente a la violencia que sufren las mujeres (hacia una vida libre de violencia machista):</p> <p>Tiene 69 acciones planificadas en total.</p>	-	-	35/69	51	35/69	51

La estimación cuantitativa permite observar **en el seguimiento de 2017**:

- Un abordaje amplio, sistematizado y generalizado del *Ámbito General* y del *Plan Foral Aurre!* por parte de los departamentos forales.
- Un abordaje inicial, incipiente y más puntual del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*. Debe tenerse en cuenta que dicho plan fue aprobado a mediados de 2017, por lo que los departamentos debieron programarlo teniendo en cuenta las posibilidades reales de tiempos y plazos para su desarrollo.

Por otro lado, **la aproximación cuantitativa de 2016**, que no puede sumarse directamente con la de 2017 en el acumulado 2015-2017, 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 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.

## 5.5.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2017 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LOS ÍTEMS DEL TÍTULO IV

Resumiendo, podemos destacar los siguientes aspectos:

### ACTUACIONES SIGNIFICATIVAS:

→ Los altos niveles de abordaje (94%) y finalización (87%) de las actuaciones programadas por los departamentos para desarrollar de forma generalizada y sistematizada el *Ámbito General*, altos niveles que se han aplicado sobre una programación de más de la mitad de las actuaciones de este ámbito (55%).

→ La fuerte implementación de las acciones programadas (65% del total del plan) por los departamentos para desarrollar el *Plan Foral Aurre!* con un abordaje alto (78%) y una tipología de acciones complejas y con continuidad en el próximo año (36%).

→ El abordaje (100%) y la finalización (80%) de las acciones programadas por los departamentos para desarrollar el *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*, si bien estos niveles se han aplicado a una programación anual de sólo el 15% del total de las acciones de dicho plan.

### RETOS PENDIENTES:

→ Integrar la perspectiva de la igualdad en las políticas sectoriales de forma sistematizada y profunda para que, más allá de los procedimientos administrativos, dichas políticas sean proactivas para la igualdad de mujeres y hombres 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.

→ Programar y abordar de forma generalizada y sistematizada un mayor número de acciones del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*, y un tipo de acciones de una mayor complejidad y continuidad.



## 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”.

→ Consultar el apartado 2.1.1 y el apartado 2.1.2 de este informe.

- “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”.

→ La provisión de plazas que se contempla deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de Marzo de 2018.

### 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 a 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.
- 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.

→ El importe mínimo del 1% del presupuesto deberá alcanzarse para el año 2020.



## 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 2017 se ha llevado a cabo una experiencia piloto en GUNEA (más información en el punto 3.2.2) que es fundamental para definir la representación de GUNEA 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 y en 2017.

### 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 2017 Y RETOS PENDIENTES EN RELACIÓN A LAS DISPOSICIONES ADICIONALES

Resumiendo, podemos destacar los siguientes aspectos:

### ACCIONES SIGNIFICATIVAS

→ La realización de este informe anual de seguimiento.

→ La dedicación del 0,65% del presupuesto total para el impulso y desarrollo de las políticas forales para la igualdad de mujeres y hombres.

→ El inicio de los primeros análisis para poder abordar en 2018 la modificación de los puestos de trabajo necesarios para las nuevas plazas del *Órgano para la Igualdad*, para lo que la Norma Foral marca un plazo de un año desde su aprobación.

### RETOS PENDIENTES

→ Crear la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Norma Foral, para lo que la Norma Foral 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 -para lo que la Norma Foral marca un plazo de un año- 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.

→ Analizar las necesidades específicas de todos y cada uno de los departamentos –realizando la tramitación de los correspondientes informes-, modificar los puestos de trabajo necesarios para crear las plazas de las *Unidades Departamentales* -para lo que la Norma Foral marca un plazo de un año-, y proveer dichas plazas, 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 2017

7.2.- Retos pendientes

### 7.1.- ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS ABORDADAS EN 2017

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

→ Mejora en el desarrollo de 2017 y en el acumulado 2015-2017 de los aspectos relacionados con las estructuras de interlocución social para la igualdad de mujeres y hombres.

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

→ Sensibilización social, conocimiento y práctica para poner los cuidados en el centro: elaboración, aprobación y puesta en marcha del *I Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*:

- Elaboración de informes sobre la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral y en las empresas de Gipuzkoa, y otros estudios en el marco del Programa *Etorkizuna Eraikiz*.
- Campañas de sensibilización sobre estereotipos de género: World Café, campaña 8 de marzo sobre la desigual dedicación de hombres y mujeres a las tareas de cuidados y hogar, y video sobre la conciliación corresponsable dentro del marco de la aprobación del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable* y el programa *Etorkizuna Eraikiz*.
- Servicio de asesoramiento a empresas para la promoción de la igualdad y la conciliación corresponsable en las mismas dentro del programa *GipuzkoaLAB*.



→ Visibilización de mujeres migrantes: proyecto “Empalabramiento”, en el marco del *Plan de Convivencia en la Diversidad*.

→ GUNEA: Generación de dos grupos para trabajar, por un lado, el “Reconocimiento, reparación y restitución de los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista” y, por otro lado, la “Sostenibilidad de la vida: conciliación, corresponsabilidad y cuidados”. Estos grupos han favorecido la reflexión y el intercambio de conocimientos llegando a elaborar dos propuestas recogidas en sendos informes. Esta experiencia piloto ha servido, además, para analizar el modelo de funcionamiento del Espacio.

→ Coordinación en el diseño, seguimiento y evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista. Reactivación de la *Comisión Foral Político Técnica de lucha contra la violencia machista hacia las mujeres* en el marco del *Plan Foral Aurre!* e implantación de dicho plan:

- Campañas específicas dirigidas a gente joven e intervención en centros educativos: “Beldur Barik” y “Denok Zu”.
- Protocolo Institucional de la DFG de Respuesta Pública ante la violencia contra las mujeres,
- Think Tank: Espacio de reflexión conjunta para la identificación de líneas de investigación y profundización en el conocimiento de las causas, manifestaciones y la atención a mujeres víctimas de violencia machista.
- Banco de buenas prácticas en atención a víctimas de violencia machista.

### 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.

→ Abordaje del 88% de las acciones programadas por los departamentos para desarrollar la Planificación Foral para la Igualdad durante 2017.

→ Impacto positivo de las cláusulas para la representación equilibrada de mujeres y hombres, cuando se han utilizado, en los órganos colegiados, los tribunales y jurados, etc. especialmente en los casos no específicamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

→ Incorporación de cláusulas para la igualdad en el 88% de los contratos y en el 100% de las subvenciones de 2017.

→ Experiencia piloto de teletrabajo para el personal a raíz de la puesta en marcha del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*.

→ El aumento de las cifras absolutas de los cursos, horas y participantes de la formación en igualdad de mujeres y hombres.



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

→ La *Dirección General de Estrategia de Gestión* está liderando, junto al *Órgano para la Igualdad*, y en el marco de *Etorkizuna Eraikiz* y del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*, el proyecto piloto “*Igualdad de género y conciliación en las empresas*” aplicando una modelo de intervención específico en 20 empresas referenciales del Territorio.

→ El *Servicio de Función Pública* ha promovido y desarrollado la experiencia piloto de teletrabajo en la Diputación Foral de Gipuzkoa.

→ Publicación de investigaciones y estudios específicos sobre la situación de mujeres y hombres, tales como: “Desigualdades socioeconómicas de mujeres y hombre en el ámbito rural en Gipuzkoa”, “Fomento de la igualdad de género y la conciliación en las empresas de Gipuzkoa”, “Fomento de la conciliación y la igualdad en las familias de Gipuzkoa. Análisis de Debagoiena” y “Políticas públicas y buenas prácticas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas de Gipuzkoa”.

#### 7.1.5.- Disposiciones Adicionales de la Norma Foral

→ La realización de este informe anual de seguimiento.

→ La dedicación del 0,65% del presupuesto total para el impulso y desarrollo de las políticas forales para la igualdad de mujeres y hombres.

→ El inicio de los primeros análisis para poder abordar en 2018 la modificación de los puestos de trabajo necesarios para las nuevas plazas del *Órgano para la Igualdad*, para lo que la Norma Foral marca un plazo de un año desde su aprobación.

## 7.2.- RETOS PENDIENTES

### 7.2.1.- Título I de la Norma Foral

→ Integrar y adecuar las necesidades estimadas en los informe de necesidades de personal redactados en 2015 en lo relativo a los recursos de estructura del *Órgano para la Igualdad* y a las Unidades Departamentales recogidas en la Norma Foral, cuyo plazo de ejecución de tres años vencerá en marzo de 2018.

→ Corregir el descenso en el abordaje de las funciones del *Órgano para la Igualdad* durante 2017 y, en consecuencia, incrementar el grado de desarrollo acumulado de sus funciones durante los próximos años.



### 7.2.2.- Título II de la Norma Foral

→ Abordar las 4 funciones de las 24 de este Título II que no se han iniciado todavía (más información en el apartado 3.6.2).

### 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 en los convenios, ya que en 2017 se han incorporado en un 26% de los casos.

→ Incorporar las medidas correctoras destinadas a mejorar los anteproyectos de norma desde el punto de vista de la igualdad a propuesta del *Órgano para la Igualdad* en respuesta a los correspondientes informes de evaluación previa de impacto de género, tal y como se incorporaron en 7 de los 24 casos de 2017.

→ 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

→ Integrar la perspectiva de la igualdad en las políticas sectoriales de forma sistematizada y profunda para que, más allá de los procedimientos administrativos, dichas políticas sean proactivas para la igualdad de mujeres y hombres 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.

→ Programar y abordar de forma generalizada y sistematizada un mayor número de acciones del *Plan Foral para la Conciliación Corresponsable*, y un tipo de acciones de una mayor complejidad y continuidad.

### 7.2.5.- Disposiciones Adicionales de la Norma Foral

→ Crear la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Norma Foral, para lo que la Norma Foral 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 -para lo que la Norma Foral marca un plazo de un año-, 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.

→ Analizar las necesidades específicas de todos y cada uno de los departamentos –realizando la tramitación de los correspondientes informes-, modificar los puestos de trabajo necesarios para las plazas de las *Unidades Departamentales*, para lo que la Norma Foral marca un plazo de un año, y proveer dichas plazas, para lo que la Norma Foral marca un plazo de tres años desde su aprobación.

--

Donostia-San Sebastián, 2018