



**INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA NORMA FORAL
2/1015 DE IGUALDAD 2015-2016
17-03-2017**





ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN

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

2.1.- Órgano para la igualdad de mujeres y hombres.

2.2.- Unidades departamentales para la igualdad de mujeres y hombres.

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

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

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.

4.- 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

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.

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

5.1.- Hacia una democracia participativa.

5.2.- Hacia un modelo social de cuidados dignos y universales.

5.3.- Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida.

5.4.- Hacia un entorno sostenible para la vida.

5.5.- Hacia una vida libre de violencia machista.

6.- CONCLUSIONES

6.1.- Estimaciones cuantitativas del nivel de cumplimiento.

6.2.- Algunas reflexiones cualitativas sobre el nivel de cumplimiento.



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 es el **informe anual de seguimiento y nivel de ejecución** mencionado en el segundo punto. No se trata, por lo tanto, del informe de evaluación a realizar cada cinco años.

El informe de marzo de 2017 es el **primer informe**. Es decir, el primer informe de seguimiento se ha realizado a los dos años de aprobarse la *Norma Foral 2/2015*. Las razones de que se haya realizado a los dos años, en lugar de hacerse al año de aprobarse la norma, son las siguientes:

- Si bien la norma foral comenzó a desarrollarse el año 2015, el cambio de gobierno en la *Diputación Foral de Gipuzkoa*, con los consiguientes cambios de organización de los departamentos, la necesidad de adaptarse a la nueva estructuración y los nuevos nombramientos de las personas responsables trajeron consigo un retardo de la puesta en marcha de la nueva norma foral durante los primeros meses. Como sucede en tales situaciones, las normas y los trabajos que vienen realizándose con anterioridad tienen la inercia suficiente para seguir desarrollándose, pero, a menudo, se retrasa ese primer impulso que precisan las normas y trabajos recién aprobados e iniciados.
- Por dicha razón, se decidió no realizar el informe de seguimiento de marzo de 2016, a la vista de que aún se estaban dando los primeros pasos y que, más que de hacer un seguimiento de lo realizado, era el momento poner el esfuerzo en impulsar y desarrollar lo más ampliamente posible la norma foral.
- Ahora en cambio, tras la puesta en marcha de la norma foral en 2015 y haber podido desarrollar dicha norma foral en 2016, considerando que la realización del informe de seguimiento tiene sentido y posee contenidos, en este momento en el que la norma foral cumple dos años, se ha redactado este primer informe de seguimiento.

Para elaborar el presente informe de seguimiento, se ha utilizado una **doble metodología**:

- Por una parte, se han RECOPILO Y ANALIZADO LOS DATOS FORALES, principalmente los datos proporcionados por los departamentos y por el *Órgano para la Igualdad*.



- Por otra parte, se ha recogido la INFORMACIÓN DIRECTA DE LAS PERSONAS IMPLICADAS, principalmente la proporcionada por la plantilla del *Órgano para la Igualdad* y la información de las personas que trabajan en las estructuras de coordinación interdepartamental, puesto que son ellas las que están desarrollando la norma foral o conocen de cerca dicho desarrollo.

Por medio de esta metodología se han analizado los siguientes **ámbitos y fuentes de datos**:

- En 2015 y 2016 en la *Diputación Foral de Gipuzkoa* tanto en organización como en financiación se han producido CAMBIOS, ADAPTACIONES Y NUEVAS FORMAS ORGANIZATIVAS, en los tres ámbitos siguientes:
 - o *Órgano para la Igualdad*.
 - o Departamentos forales y organización interna de los mismos.
 - o Estructuras interdepartamentales.
- PROGRAMACIONES DE LOS DEPARTAMENTOS PARA LA IGUALDAD DE LOS AÑOS 2015 Y 2016 en la *Diputación Foral de Gipuzkoa* y seguimiento de dichas programaciones, realizando este seguimiento en los dos ámbitos siguientes:
 - o Políticas específicas de cada departamento dentro de su ámbito de actuación, analizadas siempre desde la perspectiva de género y de la igualdad y con el objetivo de impulsar la igualdad en las áreas de intervención de la diputación.
 - o Políticas y procedimientos administrativos comunes desarrollados de forma acordada y conjunta. Por ejemplo: cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones de la diputación, informes de evaluación sobre el impacto de género y similares.
- PROGRAMACIÓN DEL ÓRGANO PARA LA IGUALDAD PARA 2015 Y 2016 y seguimiento de dicha programación, en los dos ámbitos siguientes:
 - o Políticas específicas para la igualdad de mujeres y hombres que se llevan a cabo en el territorio histórico de Gipuzkoa.
 - o Trabajos de impulso de la igualdad y funciones de coordinación interdepartamental llevados a cabo en la *Diputación Foral de Gipuzkoa*, dentro de sus obligaciones cara a la igualdad.

Por otra parte, podemos decir que **los apartados del presente informe de seguimiento** han sido organizados siguiendo los capítulos contenidos en la propia norma. Siendo el presente informe de seguimiento el primero que se realiza, se ha resuelto que lo más apropiado es hacer un seguimiento una por una de las principales secciones que marca la norma foral. De esta manera, las materias y puntos concretos del seguimiento a mejorar, pueden ubicarse en el contexto de un punto de vista más amplio.

Así pues, a excepción de este primer apartado, "PRESENTACIÓN", y del último, "CONCLUSIONES", los restantes cuatro apartados del informe de seguimiento se ajustan a los principales capítulos de la Norma Foral 2/2015.

- 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 eta 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.

Para terminar con la presentación, puede decirse que se han realizado **dos tipos de seguimiento**:

- Uno DESCRIPTIVO: se resume lo que se ha hecho con respecto a los capítulos y artículos de cada título. Es decir, qué actividades se han realizado, qué reuniones han hecho las estructuras de igualdad, cuáles han sido los temas tratados, y cuestiones semejante.

Este tipo de seguimiento, resumen de la información en torno a lo realizado, queda recogido en las secciones 2, 3, 4 y 5 del presente informe.

- Y otro, VALORATIVO: se ha valorado el grado de trabajo desarrollado en todos los ítems o puntos de la norma foral, es decir, en las tareas, funciones, estructuras, etc. que se recogen en los capítulos y artículos de cada título. Es decir, de todos los ítems cuáles han sido trabajados y cuáles no en los años 2015 y 2016.

Este tipo de seguimiento, que hace una valoración de lo que se ha trabajado, queda recogido principalmente en la sexta y última sección. Este seguimiento valorativo se ha ordenado en dos subsecciones: estimaciones cuantitativas y reflexiones cualitativas.

Por otra parte, hay que resumir y adelantar en esta presentación TRES OBSERVACIONES o reflexiones importantes sobre el seguimiento valorativo realizado, observaciones que también se mencionan en los apartados correspondientes:

- Habida cuenta de que la Norma Foral 2/1015 recogía, reforzaba y reglaba buenas prácticas anteriores de actividades, diagnósticos y planes a favor de la igualdad, la norma foral daba continuidad a políticas forales llevadas a cabo previamente. Es decir, que recogía las acciones realizadas y las estructuras puestas en marcha dentro del *I Plan Foral para la Igualdad (2008-2011)* y del *II Plan Foral para la Igualdad (2012-2020)*, completándolos y reforzándolos. Por así decirlo, tomó como suyas, dio continuidad y elevó a nivel de norma foral las inercias, estructuras y buenas prácticas que en favor de la igualdad existían desde años antes.

Estas inercias, actividades y experiencias anteriores han facilitado y fortalecido el arranque del desarrollo de la norma foral para la igualdad. Por así decirlo, no se ha empezado de cero. Determinadas funciones y tareas mencionadas en la norma foral ya se estaban llevando a cabo. Por esta razón, en estos dos primeros años, muchas de las que habían comenzado anteriormente han sido continuadas, sistematizadas, fortalecidas y mejoradas. Y también, unas pocas, han quedado relegadas, ya que otras han sido priorizadas.

Por lo tanto, determinados trabajos o desarrollos que se mencionan como realizados en 2015 y 2016, se comenzaron a preparar, diseñar, probar, trabajar... antes de la aprobación de la norma foral. Y, con el cumplimiento de la norma foral durante estos dos años, se han fortalecido, reforzado y se han trabajado o desarrollado más.



- Dado que la norma foral de igualdad recoge ítems muy amplios y profundos, resulta difícil medir su cumplimiento de modo absoluto. Es decir, evaluar si un determinado ítem ha sido desarrollado o cumplido en su totalidad y/o si respecto a un ítem se ha hecho todo lo que se podía o no desde una perspectiva de igualdad. Así pues, cuando se habla de “desarrollar”, cuando se habla de “nivel de cumplimiento”, hay que entender que se está “trabajando”, y no que se haya desarrollado del todo o que se haya cumplido en su totalidad. Por ello, lo que se ha medido es si los ítems de la norma foral han sido trabajados o no.

En primer lugar, se ha evaluado si se ha comenzado a trabajar o no. Es decir, si se ha comenzado a trabajar o desarrollar o no lo dispuesto por la norma foral. Cuando no se ha empezado a desarrollar, así ha sido recogido. Por ejemplo, cuando algo no se ha cumplido en el plazo estipulado por la propia norma para su desarrollo, no hay ninguna dificultad para hacer el seguimiento: no se ha trabajado, no se ha comenzado a trabajar. Pero no siempre resulta tan claro y manifiesto. A menudo, se está trabajando correctamente en un objetivo o en una tarea pero queda mucho más por hacer, trabajar, desarrollar. Con frecuencia, un plan a favor de la igualdad, un programa o una actividad está siendo desarrollada con seriedad, pero esto no quiere decir que no pueda desarrollarse más, que esté completamente desarrollada, etc. Por otra parte, también hay ítems que están empezando a trabajarse o desarrollarse, todavía de forma más modesta o puntual, con dudas o dificultades, etc.

Por este motivo, en un segundo paso de la valorización, cuando no hay una referencia clara como la fecha, si lo que se ha de hacer está en proceso de desarrollo, tendremos que decir que se está trabajando. Pero, tal y como se expondrá en el informe, en determinados casos hemos tenido en cuenta un matiz: un matiz que diferencia lo que se está trabajando y cómo se está trabajando, siempre según la consideración de las personas que están trabajando en las estructuras para la igualdad de la diputación. Es decir, se recoge, según su opinión, no “cuánto” se ha trabajado o desarrollado, sino “cómo” se ha trabajado. En consecuencia, la valoración considera si se está trabajando de una manera razonablemente correcta y adecuada o no.

- o En este sentido, se entiende por “manera adecuada” lo siguiente: aun cuando cualitativamente y/o cuantitativamente haya que trabajar o desarrollar más el ítem, ya se está trabajando con condiciones y recursos suficientemente adecuados. Por ejemplo: con la participación de las personas necesarias, con suficientes recursos económicos, ya se ha puesto en marcha todo lo que hay que desarrollar, lo que hay que hacer está bien encaminado, ya se ha concluido un paso o fase, se está trabajando de manera sistemática, se están produciendo resultados, se están cumpliendo los objetivos, etc.
 - o Y la valoración “se está trabajando o desarrollando de una manera más modesta o sencilla” sería lo siguiente: cualitativamente y/o cuantitativamente se ha comenzado a trabajar sin suficientes condiciones o recursos. Por ejemplo: hay dificultades para poner en marcha unas secciones o áreas, hay insuficiente personal para todo lo que se pretende hacer, faltan recursos económicos para finalizar las acciones, todavía todo está recién empezado, todavía es un proyecto más que una realidad, etc.
- Finalmente, en el sexto apartado, en el apartado de las conclusiones, las estimaciones cuantitativas en cuanto al desarrollo de los ítems y capítulos de la norma son sólo un recurso metodológico para hacer una interpretación general. Y hay que leerlas y relativizarlas conociendo y teniendo en cuenta las realidades que a continuación se mencionan.



- En la mayoría de los casos, el haber desarrollado o trabajado un ítem no quiere decir que se haya desarrollado o trabajado en su totalidad y/o que en adelante no tenga que seguir desarrollándose.
- En algunos casos, decir que un ítem ha sido desarrollado o trabajado querrá decir que “se está desarrollando de manera adecuada”. Y al contrario, decir que no se ha desarrollado o trabajado querrá decir que “se está desarrollando, pero de manera más modesta o sencilla”.
- El contenido y la esencia, la amplitud y la profundidad no son los mismos en todos los ítems. Por así decirlo, “peras”, “manzanas” y “naranjas” se encuentran reunidas bajo la categoría “fruta”. Y los árboles frutales, hayas y pinos, en la categoría “árboles”. Por lo tanto, su impacto a favor de la igualdad no es similar o comparable. Por lo que, desarrollar uno u otro ítem puede tener un impacto y una valoración diferente. A fin de valorar esto adecuadamente, hay que consultar, en cada caso, los detalles que se mencionan en las secciones anteriores al informe, en el seguimiento descriptivo.

Dicho lo cual, con todo, la estimación cuantitativa tiene su valor. Por una parte, nos sirve para obtener una fotografía del nivel de cumplimiento de la norma foral y para conocer la tendencia principal del desarrollo de la misma. Por otra parte, podemos observar si en general se está dando un desarrollo equilibrado o no de sus diferentes títulos y capítulos, y también nos sirve para identificar los puntos débiles y fuertes de su desarrollo.

Por lo demás, el presente informe de seguimiento no finaliza con estimaciones cuantitativas, sino con una reflexión cualitativa sobre los aspectos reseñables y significativos del largo y detallado seguimiento descriptivo realizado.



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

En este apartado se recoge el seguimiento de lo dispuesto en el Capítulo II de la *Norma Foral 2/1015*. Este seguimiento se ha realizado atendiendo a las estructuras mencionadas por la Norma Foral, recogiendo en cada una qué es lo que se ha desarrollado de manera adecuada y lo que no:

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

2.2.- *Unidades departamentales para la igualdad* de mujeres y hombres.

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

2.1.- ÓRGANO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Tal y como dispone la *Norma Foral*, se ha aprobado el **carácter específico para la igualdad del Órgano para la Igualdad** y el **carácter transversal de las políticas de la Diputación**. En consecuencia, en coincidencia con dicho carácter:

- Se ha procedido a la reorganización del *Órgano para la Igualdad*.
- Se ha aprobado la adscripción del *Órgano* y se ha procedido a la misma. Actualmente se encuentra adscrita al *Área del Diputado General*.

Respondiendo al mencionado carácter transversal, según la Norma Foral 2/1015, siendo los **finés y funciones** que corresponden al *Órgano para la Igualdad* **muy amplios y profundos**, existe una dificultad para hacer su seguimiento. Por una parte, puede afirmarse que en estos dos años todas las funciones o casi todas han comenzado a ser trabajadas y desarrolladas y, por otra parte, que también hay mucho por trabajar y desarrollar en todas las funciones.

Por ello, el modo más correcto de hacer el seguimiento no sería “cuánto” se ha desarrollado sino “**cómo**” **se está desarrollando**. Es decir, preguntando si se están trabajando de modo adecuado o no, sintetizándolo en estas dos categorías:

- Se está trabajando o desarrollando de manera adecuada: esto es, aunque cualitativamente y/o cuantitativamente haya que trabajarlos y desarrollarlos más, ya se está trabajando en condiciones y con recursos adecuados. Por ejemplo: con la participación de las personas necesarias, con suficientes recursos económicos, todo lo que había que desarrollar ya está en marcha, lo que hay que hacer está bien encaminado, ya se ha concluido un paso o fase, se está trabajando de manera sistemática, se están produciendo resultados, se están cumpliendo los objetivos, etc.
- Se está trabajando o desarrollando de una manera más modesta o sencilla: esto es, cualitativamente y/o cuantitativamente se ha comenzado a trabajar sin suficientes condiciones o recursos. Por ejemplo: hay dificultades para poner en marcha unas secciones o áreas, hay poco personal para todo lo que hay que hacer, faltan recursos económicos para finalizar las acciones, todavía todo está recién empezado, todavía es un proyecto más que una realidad, etc.



Utilizando estos criterios, podemos hacer la siguiente clasificación de los objetivos y funciones del *Órgano para la Igualdad*:

Se están trabajando ya de forma adecuada los siguientes fines y funciones que le corresponden por mandato de la Norma Foral. Esto es, aunque cualitativamente y/o cuantitativamente haya que trabajarlos y desarrollarlos más, ya se está trabajando en condiciones y con recursos adecuados:

- 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*.
- Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva para promover la igualdad de mujeres y hombres en 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.
- Apoyar la creación y refuerzo de estructuras técnicas para la igualdad en los ayuntamientos del Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- 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.

Se están trabajando de forma más modesta o sencilla los siguientes fines y funciones que le corresponden por mandato de la Norma Foral. Esto es, no se ha empezado a trabajarlos y/o si se ha empezado a trabajarlos, esto se ha realizado, cualitativamente y/o cuantitativamente, sin condiciones o recursos suficientes:

- 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.

Para poder cumplir de manera adecuada todas estas funciones del *Órgano para la Igualdad* mencionadas en la *Norma Foral 2/1015*, es preciso desarrollar los recursos que necesita el *Órgano para la Igualdad* según se indica en la misma norma foral. Para ello, la propia norma establece tres pasos y unos plazos determinados:

- Realización de un informe sobre las necesidades de personal del *Órgano para la Igualdad* para que éste cumpla sus funciones, y el plazo para realizarlo: máximo seis meses desde la aprobación de la norma (17-09-2015).
 - o Este paso ya se ha cumplido, ya que el *Órgano para la Igualdad* ha realizado su informe.
- Teniendo en cuenta el informe realizado por el *Órgano para la Igualdad*, hacer un cambio en la lista de los puestos conforme a las necesidades de personal, y el plazo para realizarlo: máximo un año desde la aprobación de la norma (17-03-2016).
 - o Este paso no se ha cumplido por el momento.
- Y, por último, tras los dos pasos anteriores, cerrando el proceso, se establece el último plazo para cubrir los nuevos puestos de trabajo creados: máximo tres años desde la aprobación de la norma (17-03-2018). Este plazo, claro está, aún no ha vencido. Todavía hay un plazo de un año para cumplirlo.



- Con respecto a las necesidades de personal para que el *Órgano para la Igualdad* cumpla sus nuevas funciones, todavía no han sido creados los puestos recogidos en el informe. Así pues, estos deberían sustanciarse como máximo a tres años de la aprobación de la norma. Es decir, en el plazo de un año.

Por otra parte, con el fin de fortalecer el *Órgano para la Igualdad* se ha procedido a la siguiente adaptación: una plaza técnica superior vacante existente en el *Área del Diputado General* ha pasado al *Órgano de Igualdad* y se le ha adscrito una preparación específica para la igualdad, como a las demás plazas técnicas de igualdad. Esto ha fortalecido al *Órgano para la Igualdad* para llevar a cabo sus funciones, tanto dentro de la diputación como fuera de la misma.

El puesto de jefatura de servicio para la igualdad, en cambio, no ha sido redefinido todavía y, en consecuencia, carece por el momento de las condiciones y obligaciones específicas de igualdad que tienen los puestos técnicos. Por lo tanto, con el propósito de reforzar y fortalecer el *Órgano*, habría que proceder a un cambio para que, de esa manera, se cumpla en todos los casos lo que dice el artículo 16 de la Norma Foral 2/1015 sobre la capacitación del personal técnico de igualdad, mencionando lo establecido por la *Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres* en su artículo 17.

2.2.- UNIDADES DEPARTAMENTALES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Las unidades departamentales para la igualdad de mujeres y hombres fueron creadas por la *Norma Foral 2/2015* como unidades administrativas departamentales. Su finalidad es reforzar la capacidad de cada uno de los departamentos de Diputación Foral de Gipuzkoa y de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales adscritas a los mismos, para la ejecución de lo dispuesto en la *Ley 4/2005 para la Igualdad*, en la propia norma foral y en los planes forales para la igualdad que sean aprobados por la *Diputación Foral de Gipuzkoa*.

En el caso del *Órgano para la Igualdad*, para la constitución de las unidades departamentales para la igualdad creadas con el fin de **reforzar la capacidad de cada departamento para cumplir las disposiciones a favor de la Igualdad**, la *Norma Foral 2015/02* establece tres pasos o fases y plazos:

- En primer lugar, la realización de un informe por parte de los departamentos forales sobre las necesidades de plantilla para que las unidades departamentales para la igualdad cumplan sus funciones, y el plazo para ello: seis meses como máximo desde la aprobación de la norma (17-09-2015).
 - El *Órgano para la Igualdad* expuso unos criterios de elaboración y preparó una lista de preguntas para ayudar a los departamentos en su análisis de necesidades y contrastó el informe de los departamentos que así lo quisieron.
 - Otros departamentos incorporaron las necesidades referentes a la igualdad a la solicitud general en torno a las necesidades de plantilla requeridas, ofrecida por la *Dirección de la Función Pública*.
 - De una forma o de otra, puede decirse que el primer paso está dado.



- En segundo lugar, teniendo en cuenta el informe realizado sobre las necesidades de plantilla, la realización del cambio de la lista de puestos de trabajo, adaptando algunos o creando otros, y el plazo para hacerlo: como máximo un año desde la aprobación de la norma (17-03-2016).
 - o En estos dos años se ha realizado un análisis detallado desde todos los ámbitos en los que sería necesario incidir para poder hacer un cambio de estas características en el listado de puestos de trabajo. Se han analizado los aspectos técnicos y económicos a fin de poder utilizar de una forma razonable los recursos de los que dispone la Diputación Foral. Todo ello con el propósito de alcanzar, en cualquier caso, los fines que propone la *Norma Foral 2/1015* con la constitución de estas unidades, pero teniendo en cuenta en las condiciones y en el contexto foral actuales.
 - o En la realización de este análisis, también se han tenido en cuenta los principios recogidos en el *Plan Estratégico de Gestión* del Gobierno Foral, respetándolos y aplicándolos a este caso para actuar de modo coherente también en este tema. En este sentido, se ha atendido principalmente a los principios de eficacia técnica y económica, a la transversalidad y a la sostenibilidad.
 - o A la luz de todos estos enfoques y tras analizar los fines y funciones establecidos por la *Norma Foral 2/1015* a estas nuevas unidades departamentales, se ha decidido garantizar el trabajo y logro de esos fines por medio de las estructuras para la igualdad que actualmente están ya en marcha en la diputación. Es decir, habida cuenta de las dificultades técnicas, jurídicas y económicas existentes para constituir estas nuevas estructuras, se ha decidido que las estructuras de igualdad que ya están constituidas y en marcha asuman la responsabilidad de dichos fines y funciones.
 - o Esto es, que se encarguen de ello las estructuras creadas por medio del Decreto Foral 68/2008 de 9 de septiembre y modificadas por el Decreto Foral 18/2012 de 17 de abril: la Comisión y el Grupo Técnico Interdepartamental de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Diputación Foral de Gipuzkoa y, en cada departamento, la Unidad interna del Departamento. Estas últimas estructuras en particular, las llamadas "*Estructuras intradepartamentales de coordinación*" en la *Norma Foral 2/1015*, serán las que desarrollen las funciones intradepartamentales recogidas en la norma foral.
 - o Para garantizar el desarrollo de dichos fines y funciones, se ha previsto una formación específica para las personas que están en las estructuras constituidas hoy en día, formación que empezará a desarrollarse en 2017. De esta forma, por una parte se garantizarán los fines y funciones recogidos en la *Norma Foral 2/1015* y, por otra parte, la perspectiva de género se extenderá transversalmente a todos los servicios y ámbitos.
- En tercer y último lugar, estableciendo el plazo de finalización, ocupación de los nuevos puestos de trabajo creados, y el plazo para realizarlo: tres años desde la aprobación de la norma (17-03-2018).
 - o Por lo tanto, el plazo no ha vencido todavía.
 - o Teniendo en cuenta lo dicho en el punto anterior, este plazo lo asumirían, en sus funciones, las denominadas "Unidades departamentales" en la *Norma Foral 2/1015*, las llamadas "Unidades intradepartamentales" constituidas por el Decreto Foral 68/2008 y que ya están en marcha hoy en día.



Mientras todo este proceso de adaptación y reorganización acabe, **determinadas funciones que en la Norma Foral 2/1015 corresponden a las unidades ya se están llevando a cabo**. Tanto las estructuras de coordinación intradepartamentales, como las estructuras de coordinación interdepartamentales y el propio Órgano para la Igualdad están cumpliendo algunas de estas funciones.

Estas estructuras están trabajando y desarrollando las funciones más importantes o urgentes de las unidades departamentales. Por lo tanto, existen:

- Funciones de las unidades departamentales que se están trabajando, aunque no de un modo pleno cuantitativamente o cualitativamente.
- Funciones de las unidades departamentales que aún no han comenzado a trabajarse.

Funciones de las unidades departamentales que otras estructuras para la igualdad están trabajando, aunque no de modo pleno cuantitativamente y/o cualitativamente:

- 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 en su caso adscritas 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 2/1015*.



Funciones de las unidades departamentales que por el momento no se han comenzado a trabajar:

- 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.



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

La *Norma Foral 2/1015* recoge y fortalece en la Sección IV del Título I estas estructuras de coordinación y de interlocución que ya antes de su aprobación habían hecho un cierto recorrido, fijando y fortaleciendo por medio del nivel de norma foral lo que hasta entonces se constituía por medio de decretos forales.

Esto ha reforzado dichas estructuras, principalmente las estructuras de coordinación para la igualdad. Es de subrayar, por ejemplo, el hecho de que se haya impulsado la participación de todos los departamentos, tanto a nivel político como a nivel técnico, renovándose las personas participantes, tomando parte activa en las reuniones y compartiéndose más tanto datos como experiencias de los departamentos.

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

Desde que fue aprobada la norma foral, se han renovado y reforzado de forma notable las tres estructuras que en este campo posee la *Diputación Foral de Gipuzkoa*:

- *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.

- Desde la aprobación de la norma foral, tras varios años sin reunirse, la *Comisión Política* se reunió el 6 de abril de 2016 al objeto de impulsar las políticas y planes forales de igualdad y la propia norma foral.
- En dicha reunión, la comisión tomó el compromiso de reunirse al menos una vez al año.
- En este momento, se está preparando la reunión de 2017 de la Comisión Política en la que se presentará para su aprobación la planificación foral para la Igualdad del período 2017-2019.

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. Trabajan además, en sus respectivos departamentos, con las secretarías y secretarios técnicos y con el grupo intradepartamental de igualdad. Tienen reuniones periódicas de cara a la coordinación interdepartamental.

Desde la aprobación de la norma foral, la *Subcomisión Política* se ha reunido en estas fechas y ha tratado, principalmente, los siguientes temas:

- 4 de mayo de 2015:
 - o Resumen del informe de seguimiento de la programación de igualdad de 2014.
 - o Presentación y contraste de las líneas maestras y prioridades estratégicas de la programación de 2015.
 - o Desarrollo de la Norma Foral 2/2015 para la Igualdad: prioridades y obligaciones para 2015.
 - o Plan de trabajo y calendario de trabajo para 2015.
- 20 de junio de 2016:
 - o Subcomisión Política.
 - o Resumen del informe de seguimiento de la programación de igualdad de mujeres y hombres de 2015.
 - o Presentación de la programación de igualdad de mujeres y hombres de 2016.
 - o Calendario de trabajo para 2016: contenidos y calendario.
- 17 de octubre de 2016:
 - o Seguimiento de la programación de igualdad de mujeres y hombres de los departamentos de 2016.
 - o Preparación de la programación de igualdad de mujeres y hombres de 2017.
 - o Cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.
- 14 de diciembre de 2016:
 - o Cambio de fase. Desarrollo del Plan Foral II en la primera fase. Características de la segunda fase.
 - o Políticas forales de Igualdad 2017-2019. Seguimiento del Plan Foral II y dos nuevos planes forales, para proporcionar un desarrollo específico y reforzar dos campos de las políticas forales de igualdad.
 - o “AURRE!”, plan foral aprobado, para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
 - o Plan foral, en preparación, para la corresponsabilidad y la conciliación.
- La Subcomisión se ha comprometido a reunirse tres o cuatro veces al año.
- En este momento, se está preparando la reunión de 2017 para poner en marcha el desarrollo de la planificación foral para la igualdad del período 2017-2019.



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.

Desde la aprobación de la norma foral, el Grupo Técnico Interdepartamental se ha reunido en estas fechas y ha tratado, principalmente, los siguientes temas:

- 6 de mayo de 2015:
 - o Presentación de la memoria de actividades de 2014 y de la programación de 2015.
 - o Presentación y contraste de las líneas maestras y prioridades estratégicas de la programación de 2015.
 - o Desarrollo de la Norma Foral 2/2015 para la Igualdad: prioridades y obligaciones de 2015.
 - o Seguimiento de la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones: nueva versión del *Catálogo de sistematización y seguimiento de las cláusulas de igualdad*.
 - o Plan de trabajo y calendario de trabajo para 2015.
- 26 de junio de 2015:
 - o Programación provisional de 2015.
 - o *Norma Foral 2/2015 para la Igualdad*, prioridades de 2015: informe sobre las necesidades de personal en las Unidades Departamentales de Igualdad.
 - o Propuesta de preparación para 2015: evaluación previa del impacto de género en la normativa foral.
 - o “*Catálogo de sistematización y seguimiento de las cláusulas de igualdad*”: Sugerencias y aportaciones.
- 24 de noviembre de 2015n:
 - o Seguimiento de las acciones de las medidas de programación de 2015.
 - o Evaluación de 2015: recogida de información cuantitativa y cualitativa de 2015.
 - o Cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones: resumen de los datos de 2014 y 2015 y sugerencias para el catálogo.
- 19 de abril de 2016:
 - o Marco actual y estructuras de la política foral de igualdad.
 - o Grupo Técnico Interdepartamental de Igualdad: actualización.
 - o Plan de trabajo para 2016.



- 5 de julio de 2016:
 - o Grupo Técnico Interdepartamental de Igualdad.
 - o Resumen del informe de seguimiento de la programación de 2015 de igualdad de mujeres y hombres.
 - o Presentación de la programación de 2016 de igualdad de mujeres y hombres.
 - o Calendario de trabajo para 2016: contenidos y calendario.
- 19 de octubre de 2016:
 - o Seguimiento de la programación de igualdad de mujeres y hombres de los departamentos de 2016.
 - o Preparación de la programación de igualdad de mujeres y hombres de 2017.
 - o Cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.
- 15 de diciembre de 2016:
 - o Cambio de fase. Desarrollo del Plan Foral II en la primera fase. Características de la segunda fase.
 - o Políticas forales de Igualdad 2017-2019. Seguimiento del Plan Foral II y dos nuevos planes forales, para proporcionar un desarrollo específico y reforzar dos campos de las políticas forales de igualdad.
 - o “AURRE!”, plan foral aprobado para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
 - o Plan foral en preparación para la corresponsabilidad y la conciliación.
- El *Grupo Técnico Interdepartamental de Igualdad* se ha comprometido a reunirse cuatro o cinco veces al año.
- En este momento, se está preparando la reunión de 2017 para poner en marcha el desarrollo de la planificación foral para la Igualdad del período 2017-2019.

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

Si bien la *Norma Foral 2/1015* recoge estas estructuras, tal y como hace con las interdepartamentales, las estructuras de coordinación intradepartamentales no han tenido, por el momento, el fuerte desarrollo que han experimentado las otras.

Hoy en día participan en esta estructura intradepartamental de coordinación la secretaria o secretario técnico y las jefaturas de servicio de cada departamento. Según se ha podido ver en el seguimiento efectuado:

- Hay una gran diferencia de un departamento a otro. En algunos departamentos esta estructura ha echado a andar y se reúne de vez en cuando, pero sin calendario fijo. En otros departamentos, solamente se coordinan por e-mail o por teléfono, la mayoría de las veces para recabar datos sobre la programación. Finalmente, en otros departamentos esta estructura no ha sido puesta en marcha todavía.
- En general, no existe un modo estructurado y duradero de funcionamiento, ni tampoco reuniones programadas ni seguimiento sistematizado. En ocasiones, aunque haya voluntad, confiesan que no saben qué hacer o cómo hacerlo y piden ayuda al *Órgano para la Igualdad*. Éste, por su parte, aunque se reúne puntualmente con dichas estructuras, no puede con sus recursos cumplir todas esas funciones con todos los departamentos.



- A decir de los participantes, se necesitaría una formación de igualdad más profunda y con una perspectiva más amplia para poder llevar una agenda de temas, para ir analizando sistemáticamente la actividad del departamento, para poner sobre la mesa propuestas de actuación, etc.

Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho, es necesario poner de relieve la necesidad de una preparación específica para desarrollar la capacidad de analizar las políticas forales desde una perspectiva de género. Por lo que, en cuanto a la mejora el desarrollo de la norma foral, es necesario recalcar que para participar en estructuras de igualdad resulta imprescindible dotar a las personas implicadas de una preparación específica sobre igualdad de mujeres y hombres.

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

La *Norma Foral 2015/02* establece en el Territorio Histórico de Gipuzkoa un espacio participativo a fin de que se lleve a cabo el establecimiento de 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. Y para ello, al principio por lo menos, propone que este espacio sea GUNEA, creado por decreto foral en 2014, en el que participan aproximadamente 30 asociaciones en sus variadas comisiones y trabajos.

Tras la aprobación de la norma foral, en los últimos dos años, GUNEA ha llevado a cabo un proceso de análisis y renovación. El objetivo de este proceso ha sido la mejora de la participación de las asociaciones de mujeres y las asociaciones feministas. Para ello, por medio de un proceso participativo de asociaciones y mujeres, en colaboración con la *Dirección de Participación* y la asesoría de una empresa consultora exterior experta en este campo, se ha contrastado el modelo de organización y funcionamiento propuesto.

Como consecuencia de este proceso, se ha definido un nuevo modelo de funcionamiento de GUNEA, que se pondrá en marcha en 2017 con el propósito de realizar una prueba piloto, evaluar la experiencia e ir mejorándolo. La mayor novedad de este nuevo modelo de funcionamiento es que se han suprimido las estructuras fijas, y en su lugar habrá una estructura organizativa flexible que desarrolle los objetivos anuales. El objetivo de este cambio es aligerar la carga de trabajo de determinadas asociaciones y personas y facilitar la participación de otras asociaciones y personas.

El proceso de adaptación y renovación vivido por GUNEA en 2015 y 2016 ha tenido una consecuencia en el seguimiento de la *Norma Foral 2/1015*, precisamente en el seguimiento de la norma foral y su evaluación. Tal y como hemos señalado en la presentación del presente informe, la tercera disposición adicional propugna la creación de una *Comisión de Seguimiento y Evaluación*. En esa comisión de seguimiento y evaluación, se estipula que, por lo menos, la mitad de las personas participantes ha de pertenecer a esta estructura de interlocución. Así pues, hasta que la estructura de interlocución social para la igualdad de hombres y mujeres no se desarrolle y se ponga en marcha de un modo estable, no se podrá constituir la *Comisión de Seguimiento y Evaluación*.



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

Para realizar el seguimiento de este apartado, seguiremos las cuatro áreas de actuación mencionadas en el artículo 18 del Título II de la *Norma Foral 2/1015*:

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

Recogeremos las funciones que han sido desarrolladas en estas cuatro secciones desde la aprobación de la norma foral, reseñando las actividades llevadas a cabo.

Tratándose de políticas específicas de igualdad, el *Órgano para la Igualdad* ha tenido una participación directa en la mayoría de actividades. En algunas ha actuado directamente; en otras ocasiones, ha trabajado en colaboración con algún otro departamento o departamentos de la *Diputación Foral de Gipuzkoa*, ya que las actividades de por sí corresponden a esos otros departamentos, y cuando corresponde al Órgano garantizar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las actividades.

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 desarrolladas en cada una de esas funciones desde la aprobación de la norma foral:

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.

Desde que se aprobó la norma foral, para cumplir con esta función se han llevado a cabo las actividades que a continuación se detallan:

- ÁMBITO DE TRABAJO DEL PERSONAL TÉCNICO DE IGUALDAD DEL TERRITORIO:
Es un espacio para el trabajo colectivo para aquellos ayuntamientos que tengan un ámbito estabilizado en el que desarrollar políticas de igualdad. Es decir, es un ámbito de trabajo para los ayuntamientos que ya tengan áreas de igualdad, planes de igualdad, presupuestos específicos de igualdad y personal técnico de igualdad. Hay veinte ayuntamientos trabajando en este espacio.

En 2015 y especialmente en 2016 se han constituido dos grupos de trabajo para tratar y desarrollar estos dos temas: la lucha contra la violencia machista y el *mainstreaming* de género.



Puede destacarse que este grupo está llevando a cabo una experiencia de tipo formación-acción para capacitarse en estrategias de desarrollo de mainstreaming, de modo que insertan en sus propios ayuntamientos, de una manera práctica, los contenidos que están trabajando y desarrollando. Cada año se añaden más ayuntamientos a esta experiencia que comenzó el año 2014. Por ejemplo, en 2016 han entrado ocho nuevos ayuntamientos en este grupo de trabajo. Esto ha exigido una fase inicial de preparación sólida con el personal técnico nuevo, para que después hayan podido trabajar conjuntamente con el resto del grupo.

- **PROGRAMA BERDINBIDEAN:** Este programa, que se presenta detalladamente en la sección 3.1.4, es un programa que se está llevando a cabo en municipios de menos de 10.000 habitantes. Su objetivo es ofrecer a estos ayuntamientos asesoría, formación y ayuda para que desarrollen políticas de igualdad. En los últimos dos años, han participado 19 ayuntamientos y dos mancomunidades.

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

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades para cumplir con esta función:

- **CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES:** Todos los años se han convocado ayudas para el desarrollo de proyectos estratégicos de igualdad.

Desde que se aprobó la norma foral, se ha reforzado el impacto de estas ayudas: en 2015, 26 proyectos de 15 ayuntamientos y una mancomunidad han recibido ayuda o se ha reforzado la que tenían; en 2016, en cambio, han recibido ayuda 32 proyectos de 18 ayuntamientos y una 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.

No se ha llevado a cabo ninguna actividad en 2015 ni en 2016an para cumplir con esta función. 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 de cumplir con esta función.

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

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades para cumplir con esta función:

- **PROGRAMA BERDINBIDEAN:** El objetivo de este programa que se está llevando a cabo en municipios de menos de 10.000 habitantes es ofrecer a dichos ayuntamientos asesoría, formación y ayuda para que desarrollen políticas de igualdad.

19 municipios y dos mancomunidades han participado en el programa.

El trabajo realizado se ha desarrollado en dos ámbitos:



- Prevención de la violencia machista entre las y los jóvenes.
- Empoderamiento de las mujeres y participación social de las mujeres.

El proceso ha tenido tres líneas de trabajo:

- Espacio de trabajo colectivo con los municipios participantes.
- Sesión de trabajo específico y asesoría directa con el personal técnico de cada ayuntamiento.
- En cada ayuntamiento se han organizado actividades específicas para trabajar con jóvenes y mujeres.

Finalmente, en 2016, ha dado comienzo la primera fase para la inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos comunes con las secretarías y secretarios de los ayuntamientos participantes en el programa, fase que tendrá continuación el próximo año.

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.

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades para cumplir con esta función:

- ÁMBITO DE TRABAJO DEL PERSONAL TÉCNICO DE IGUALDAD DEL TERRITORIO: Es un espacio para el trabajo colectivo para aquellos ayuntamientos que tengan un ámbito estabilizado en el que desarrollar políticas de igualdad. Es decir, es un ámbito de trabajo para los ayuntamientos que ya tengan áreas de igualdad, planes de igualdad, presupuestos específicos de igualdad y personal técnico de igualdad.

Están participando unos veinte municipios, cada uno por medio de su personal técnico de igualdad.

Antes de la aprobación de la Norma Foral, el trabajo estaba organizado en tres grupos de trabajo: lucha contra la violencia machista, mainstreaming de género y participación socio-política de las mujeres. Desde la aprobación de la Norma Foral, se ha dado prioridad a los dos primeros grupos de trabajo, y el tercero ha quedado relegado. Al concentrar objetivos, temas y fuerzas, la experiencia se ha consolidado y en estos dos años este espacio técnico ha resultado reforzado en gran medida. Se ha convertido en el referente de estas dinámicas, habiéndose intensificado las relaciones y los trabajos con Emakunde y Berdinsarea de Eudel.

- CONVENIO CON EL MÁSTER DE EHU: En virtud de este convenio, por una parte, se ayuda económicamente a este máster y, por otra parte, por medio de las becas para el máster atribuidas a la ciudadanía de Gipuzkoa, se ayuda a las mujeres guipuzcoanas que lo quieran cursar.

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 desarrolladas en cada una de esas funciones desde que se aprobó la norma foral:



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.

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- LIBRO EUSKAL HERRIKO MUGIMENDU FEMINISTAREN KRONIKA BAT: Aunque la ayuda para la redacción y publicación de este libro que recoge por primera vez la historia de la lucha de los últimos 40 años se dio antes de la aprobación de la norma foral, el mismo se ha publicado después de la aprobación de la norma foral. Se ha realizado una exposición en el centro de cultura *Koldo Mitxelena* con vistas a la difusión del libro. Es decir, que el año 2015 se terminó este trabajo y se dio a conocer.

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.

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- GUNEA, CONSEJO FORAL DE IGUALDAD: Espacio constituido para la interlocución con el movimiento de mujeres y el movimiento feminista. En la actualidad, GUNEA lo forman 32 asociaciones y 8 mujeres inscritas individualmente. Las reuniones se realizan con la participación de alrededor de 40 personas.

Desde la aprobación de la norma foral, se han tratado los siguientes temas: diferencias que padecen las mujeres en trabajos de cuidadoras, papel que desempeñan las asociaciones de mujeres en la acogida de mujeres que sufren malos tratos, inclusión de la perspectiva de género en las programaciones de las fiestas de los ayuntamientos, sexismo y consideración de la mujer como objeto tanto en los medios de comunicación como en los grupos políticos, elecciones, casas de las mujeres y sociedades, redes y modelos de gestión.

Es de destacar que el trabajo comenzado en 2015 sobre las casas de las mujeres ha sido rematado en 2016; se trata de una guía que recoge información sobre la red de casas de las mujeres y sus modelos de gestión. Esta guía recoge los procesos de apertura de cinco casas de las mujeres. Por una parte, porque es muy importante documentar su experiencia y conservarla y, por otra, porque pueden ser modelos y experiencias muy valiosas para las asociaciones a la hora de poner en marcha nuevas casas de las mujeres. Estos espacios son fundamentales para el empoderamiento de las mujeres y el desarrollo de la conciencia y, en consecuencia, estratégicos para prevenir la violencia machista, siendo esta prevención una línea estratégica de la *Diputación Foral de Gipuzkoa* en la presente legislatura.

Finalmente, tal y como ha quedado detalladamente expuesto en la sección 2.3.3, en el transcurso de los años 2015 y 2016 se han renovado la organización y el funcionamiento por medio de un proceso participativo, con el fin de mejorar la participación de todas las asociaciones. El 1 de julio de 2016 se celebró la asamblea general de GUNEA y se contrastaron el marco de trabajo y la nueva proposición de trabajo, que han empezado a funcionar en 2017.

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.

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades para cumplir con esta función:



- **CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES:** Esta convocatoria de ayudas para el desarrollo de proyectos estratégicos de igualdad para asociaciones de mujeres y feministas se ha realizado anualmente.

Desde que se aprobó la norma foral, en 2015 se proporcionó ayuda o fueron reforzados 51 proyectos de 35 asociaciones, y en 2016 fueron 46 proyectos de 31 asociaciones.

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 han realizado actividades en 2015 ni en 2016 para cumplir con esta función.

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

No se han realizado actividades en 2015 ni en 2016 para cumplir con esta función.

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.

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- **CASA DE LAS MUJERES DE DONOSTIA:** Se le ha proporcionado ayuda para sus actividades, en la medida en que es el único modelo de cogestión que desarrolla un servicio de proximidad, por ser la referencia para otras iniciativas diferentes en el territorio y porque tiene por objeto el fortalecimiento de las redes de trabajo entre las asociaciones de mujeres, feministas y colectivos de todo el territorio de Gipuzkoa.

3.2.7.- Línea estratégica “Redes y prácticas feministas” del II Plan de Igualdad

La línea estratégica “Redes y prácticas feministas” del *II Plan de Igualdad* plantea 36 medidas. Durante los dos últimos años, los departamentos forales han programado y llevado a cabo muchas de ellas en su programación anual de igualdad:

- En 2015, entre todos los departamentos llevaron a cabo 17 medidas para el desarrollo de las redes y prácticas feministas.
- En 2016, entre todos los departamentos llevaron a cabo 18 medidas para el desarrollo de las redes y prácticas feministas.

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 desarrolladas desde la aprobación de la norma foral en cada una de dichas funciones:



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.

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- REFLEXIÓN SOBRE LA SOCIEDAD: Se ha publicado una colección de tres cuadernos con el fin de llevar a cabo una reflexión feminista. Los temas tratados son los siguientes: sostenibilidad de la vida, los cuidados y la política laboral y económica.
- CAMPAÑA “EGIN DUGU”: Actividades realizadas y mensajes a favor de la igualdad y en contra de la desigualdad que se produce en muchos ámbitos.
- “BERDINTASUNA ORAIN”: Nueva página web del *Órgano para la Igualdad* y un modo de difundir mensajes a favor de la igualdad en las redes sociales.

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.

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- ACTO "HITZA EMATEN DUT": El día 23 de noviembre de 2015, en el acto organizado con motivo del Día contra la Violencia hacia las Mujeres, se proclamó el valor y poder de la palabra, utilizando como símbolo la frase 'Hitza hartzen dut', en calidad de instrumento de transformación de la sociedad.

Acto y mensaje para celebrar y reconocer el valor de las mujeres que han sufrido la violencia, además de ofrecimiento de apoyo a las víctimas que siguen sufriendo esta violencia. Con la finalidad de que la sociedad asuma el objetivo de acabar con las agresiones que sufren las mujeres, se ha difundido el empeño de hacer de Gipuzkoa "un territorio libre de violencia contra las mujeres".

- “8 DE MARZO, HITZA EMATEN DUT” DECLARACIÓN INSTITUCIONAL Y ACTO: Declaración institucional y acto realizados el 8 de marzo de 2016 que, tal y como ha sucedido históricamente en este día, se asociaron con la proclamación de los derechos laborales de la mujeres. Fue una invitación a la reflexión en torno a este reto social que a todos nos afecta y a compartir compromisos.

En la jornada participaron el diputado general Markel Olano y agentes que tienen mucho que decir y que tanto han hecho por la promoción de la sociedad hacia la igualdad: ADEGI, ASPEGI, Consejo Vasco de Relaciones Laborales, el mundo académico, el mundo de la formación, la empresa, el emprendimiento y el Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial.

- “DENOK ZU” ACTO Y CAMPAÑA: El 25 de noviembre de 2016, la *Diputación Foral de Gipuzkoa*, las *Juntas Generales* y el *Ayuntamiento de Donostia* se unieron en un acto en la Plaza de Gipuzkoa para denunciar la violencia contra la mujer. Con el rostro de “Ane” en las manos, las y los representantes de las instituciones presentes, trabajadoras y trabajadores, ciudadanas y ciudadanos permanecieron cinco minutos en silencio para enviar un mensaje de solidaridad a las mujeres que sufren esta violencia.

La campaña presentada es una de las muchas iniciativas que se están produciendo en el campo de la prevención y sensibilización. Por medio de esta campaña se pretende lograr la implicación de la sociedad.



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.

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- **“BELDUR BARIK”**: Este programa interinstitucional que ayuda y promueve la *Diputación Foral de Gipuzkoa* está dirigido a las y los jóvenes para prevenir la violencia contra las mujeres y tiene un desarrollo local. En la sección 5.5.2 del presente informe se proporcionan más detalles.

En 2016, teniendo en cuenta las funciones que dentro del programa han sido adjudicadas a cada institución, se ha hecho un esfuerzo especial para dar mayor difusión al programa y a sus trabajos por medio de las redes y agentes de las *Direcciones de Juventud* de la *Diputación Foral de Gipuzkoa*.

- **“BERDINBIDEAN-TXIKIAK”**: El trabajo llevado a cabo con jóvenes de los ayuntamientos pequeños acogidos al programa de 2013 a 2015, también estaba asociado con el programa interinstitucional *“Beldur Barik”*. Alrededor de 80 jóvenes intervinieron en este proyecto de un modo activo.

En 2016, por el contrario, no se ha seguido con el programa, ya que se está definiendo un modo más estructural y sistematizado de trabajar con los ayuntamientos pequeños, en vez de llevar a cabo pequeñas actuaciones puntuales con sus jóvenes.

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.

No se han realizado actividades en 2015 ni en 2016 para cumplir con esta función.

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.

No se han realizado actividades en 2015 ni en 2016 para cumplir con esta función.

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.

No se han realizado actividades en 2015 ni en 2016 para cumplir con esta función.

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 han realizado actividades en 2015 ni en 2016 para cumplir con esta función.

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



Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- **CONGRESO "IGUALDAD Y CONCILIACIÓN"**: Los días 27 y 28 de octubre de 2016, se celebró un congreso en Donostia en torno a la conciliación y la corresponsabilidad desde el punto de vista de la igualdad para conocer, aprender, reflexionar y avanzar conjuntamente.

Se recalcó que garantizar las mismas oportunidades para que tanto las mujeres como los hombres podamos desarrollar nuestra vida personal y laboral, es una tarea colectiva. La cual es imprescindible para avanzar y hacer de la igualdad una realidad.

Este congreso se enmarcó dentro del programa "Etorkizuna Eraikiz". En esta edición, se puso el acento en la corresponsabilidad del ámbito laboral y económico, dentro de un programa que pretende que Gipuzkoa se convierta en un territorio que sea capaz de construir su futuro y mejorarlo. Porque para que la cohesión social y la competitividad económica de Gipuzkoa sean compatibles, han de establecerse dos bases fundamentales e imprescindibles: la conciliación y la corresponsabilidad.

- **ENCUENTRO CON SUZANNE MOLL SOBRE LA CONCILIACIÓN**: El 30 de enero de 2017, en Hernani, jornada en torno a la igualdad y la conciliación con Suzanne Moll, directora general de KVINFO, Centro de Género, Igualdad y Diversidad de Dinamarca. Jornada para conocer experiencias aplicadas en países avanzados y de referencia, dentro del proceso de realización del plan sobre corresponsabilidad y conciliación que prepara la *Diputación Foral de Gipuzkoa*.

La danesa Suzanne Moll es experta en igualdad y comunicación y directora del centro KVINFO (Danish Centre for Gender, Equality and Diversity). Dinamarca es uno de los países de Europa con mayor índice de igualdad. Reflexión sobre los logros alcanzados por las políticas de conciliación de aquel país, y sobre los retos que aún perduran.

- **PLAN FORAL PARA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN**: En este momento en el que un nuevo plan foral está en fase de preparación y contraste, se prevén una serie de actividades de sensibilización a desarrollar con la ciudadanía.

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 han realizado actividades en 2015 ni en 2016 para cumplir con esta función.

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 desarrolladas desde la aprobación de la norma foral para cumplir dicha función:



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.

Desde que se aprobó la norma foral, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- ADECUACIÓN DE LOS SERVICIOS Y PUESTA EN MARCHA DE NUEVOS SERVICIOS PARA HACER FRENTE A LA VIOLENCIA SEXISTA: El *Departamento de Política Social* y el *Órgano para la Igualdad* han trabajado conjunta y coordinadamente, llevando a cabo juntos diversas actividades.

La Norma Foral 2/1015 recibió la proposición preparada entre 2013 y 2015, esto es, la definición definitiva de todos los servicios que trabajan con mujeres víctimas de la violencia machista, para que en cualquier caso promocionen e impulsen el empoderamiento de las mujeres. Posteriormente, se han dado otros pasos.

Se ha procedido a una adaptación de los pliegos de condiciones técnicas que los servicios forales correspondientes poseen para la contratación, según el modelo de servicio definido para trabajar con mujeres víctimas de violencia machista.

Se ha presentado el modelo de política foral contra la violencia machista y los servicios forales que corresponden a dicho modelo, a los servicios sociales de los ayuntamientos del Territorio y a las áreas de igualdad de los ayuntamientos.

- SE HA CONSTITUIDO LA COMISIÓN POLÍTICO-TÉCNICA. En la misma se encuentran: el *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres* y el *Servicio de Inclusión Social, de Ayuda a las Mujeres Víctimas de la Violencia machista y de Urgencias Sociales*.

La finalidad es que de ahora en adelante, esta comisión político-técnica eche a andar y funcione de modo ininterrumpido y sistematizado.

- PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA: Se ha puesto en marcha un proceso de participación para la coeducación sexual y la prevención de la violencia machista dirigido a las y los adolescentes que viven en las casas para jóvenes de la DFG. El *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres* ha aconsejado su puesta en marcha y su seguimiento.

- “AURRE!”, NUEVO PLAN FORAL CONTRA LA VIOLENCIA A LA QUE DEBEN ENFRENTARSE LAS MUJERES: Con la finalidad de proporcionar un mayor desarrollo, fuerza y solidez al ámbito de la lucha contra la violencia machista dentro de las políticas forales de Igualdad, la Diputación Foral de Gipuzkoa ha aprobado un plan específico a finales de 2016. Este nuevo plan foral tiene las siguientes características:

4 apartados: “Formación”; “Investigación”; “Prevención y sensibilización”; y, finalmente, “Atención”.

17 objetivos: 8 de los cuales (casi la mitad) en la sección de prevención y sensibilización.

69 acciones: 27 de las cuales (40%) en la sección de prevención y sensibilización.

La responsabilidad de estas acciones se reparte entre la mayoría de los departamentos. Especialmente entre algunas direcciones de los siguientes departamentos: *Diputado General; Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial; Política Social; Gobernanza y Comunicación con la Sociedad; Cultura, Turismo, Juventud y Deporte; Movilidad y Ordenación del Territorio; Hacienda y Finanzas*.



4.- 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 en cumplimiento de las medidas contempladas en dicho título, con objeto de desarrollar sus actividades desde la perspectiva de género.

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.

4.3.- 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.

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

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.

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

De acuerdo con lo dispuesto por la Norma Foral, durante los años 2015 y 2016 se ha llevado a cabo la planificación, seguimiento y evaluación anual del *II Plan Foral para la Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa* actualmente vigente, bajo la coordinación del *Órgano para la Igualdad*. Además de la evaluación de cada departamento y del *Órgano para la Igualdad*, se ha hecho el seguimiento del conjunto de la Diputación Foral.

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



4.1.1.- Programación para la igualdad de 2015, seguimiento y evaluación.

- Medidas: El *II Plan Foral para la Igualdad* contiene 223 medidas. El año 2015 se programaron 119 medidas, el 53% del *II Plan Foral para la Igualdad*. De las medidas programadas, se desarrollaron 77, es decir, el 65%.
- Líneas estratégicas: El *II Plan Foral para la Igualdad* consta de 6 líneas estratégicas. En cuatro de esas líneas estratégicas, se desarrolló más del 60% de lo programado para el año 2015, desarrollándose casi el 90% de lo programado en la línea estratégica “Buen Gobierno”. En las restantes dos líneas estratégicas se alcanzó un nivel de cumplimiento del 50%.
- Departamentos: Entre los departamentos responsables del cumplimiento de muchas medidas en el *II Plan Foral para la Igualdad*, el Órgano para la Igualdad desarrolló el 72% de lo que había programado. En segundo lugar, el *Departamento de Política Social* desarrolló el 52% de lo programado. Los demás departamentos tienen asignado el desarrollo de un número mucho menor de medidas en el *II Plan Foral para la Igualdad* de mujeres y hombres. Esos departamentos desarrollaron más del 77% de lo programado.

4.1.2.- Programación para la igualdad de 2016, seguimiento y evaluación.

- Medidas: el año 2016 los departamentos forales programaron 102 medidas, el 53% del *II Plan Foral para la Igualdad*. Esas 102 medidas ya venían desarrollándose en años anteriores, pero se han querido profundizar hacia el final de la fase 2013-2016 y antes de emprender la nueva fase 2017-2020. De acuerdo con los datos que se han podido recabar, de esas 102 medidas se desarrollaron 67, es decir, el 66%.
- Líneas estratégicas: En dos de las líneas estratégicas, “Buen Gobierno” y “Entorno Sostenible”, el año 2016 se ha desarrollado más del 80% de lo programado y, en otra tres, más del 50%.
- Departamentos: El *Órgano para la Igualdad* fue quien desarrolló más acciones, 53 en total, que suponen el 76% de lo programado. En segundo lugar se encuentra el *Departamento de Política Social* con 22 acciones, y en tercer lugar el *Departamento de Hacienda y Finanzas* con 10 acciones, el 77% de lo programado. Los restantes departamentos tienen menos medidas a cumplir en el segundo plan.

Además de este trabajo anual y habitual, el año 2016 el *Órgano para la Igualdad* y los departamentos realizaron **otros dos trabajos nuevos**, a los que tuvieron que dedicar mucho tiempo y esfuerzo.

- FINAL DE LA FASE 2013-2016: análisis del trabajo llevado a cabo durante los cuatro años y proyección para los cuatro siguientes.

De las 223 medidas a desarrollar por el *II Plan Foral para la Igualdad* durante el período 2012-2020, se han programado 152 medidas para los años 2013-2016. Es decir, el 68% del plan. De esas 152 medidas programadas, se han desarrollado 129. Es decir, durante la mitad del período de desarrollo del plan, se ha desarrollado el 58% del mismo. Los dos primeros años iniciando el desarrollo de estas medidas, y los dos últimos profundizándolo.

- PREPARACIÓN DE LA NUEVA FASE 2017-2020. Elaboración de nuevos planes forales, adecuación del segundo plan y puesta en marcha del nuevo sistema de gestión.



Además, el año 2016 se ha empezado a preparar la fase 2017-2020 en cuanto a contenidos, dando pasos importantes en el modo de gestión.

El año 2016 se han preparado los tres pilares de la nueva fase para la igualdad 2017-2019. El año 2016 se ha elaborado y aprobado “AURRE!”, primer plan foral para enfrentar la violencia contra las mujeres, que ya está en marcha. Asimismo, el Plan Foral de Conciliación y Corresponsabilidad se ha adelantado al 2016, encontrándose en estos momentos en fase de redacción y contraste. Los departamentos han analizado y actualizado las medidas que han quedado sin desarrollar de las contempladas en el II Plan Foral. Posteriormente, cuando se ha considerado conveniente, se han incluido en los dos nuevos planes forales y, en caso contrario, se han reorganizado y redactado de nuevo, con el fin de articular una única planificación para la igualdad a través de los nuevos planes forales.

Paralelamente, el año 2016 se ha trabajado en los nuevos instrumentos de trabajo que está desarrollando la Diputación Foral de Gipuzkoa para la gestión de todas las áreas y programas: EBA-PpR (para programación) y MIDENET (para seguimiento). El Órgano para la Igualdad ha propuesto un modo para recoger todos los apartados, los objetivos y las acciones del segundo plan foral y los dos nuevos planes forales, garantizando la transversalidad. Por otra parte, el año 2016 se ha empezado a trabajar en los plazos y adecuaciones necesarias para poder gestionar las políticas de igualdad de la nueva fase mediante los instrumentos EBA-PpR y MIDENET.

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

En la *Diputación Foral de Gipuzkoa* hay 11 órganos de dirección colegiados. En todos ellos, en los once, la representación de ambos sexos es equilibrada, entendiéndose que la representación es equilibrada cuando existe una representación mínima del 40% de los dos sexos.

Por otra parte, se han incluido cláusulas para garantizar la representación y participación equilibrada en 4 convocatorias de subvenciones forales. Lo mismo en cuanto a tribunales de cualquier clase, como por ejemplo tribunales para otorgar premios y reconocimientos.

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

En cumplimiento de la Norma Foral, la presencia de las mujeres se refleja en la **producción de todas las comunicaciones** tanto internas como externas de la *Diputación Foral de Gipuzkoa*. Y en cuanto a la vida social, política, económica o cualquier otro ámbito, tanto hombres como mujeres se sitúan, mencionan y representan en todo tipo de roles, responsabilidades y situaciones sociales.

Para ello, se hace un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en toda la información escrita e iconográfica que emane de la *Diputación Foral de Gipuzkoa* directamente o a través de terceras personas físicas o jurídicas, o se exige y garantiza que así se haga. Entre otros aspectos, 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.

En la misma línea, se garantiza que el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente tanto en la información escrita, oral, iconográfica como en las acciones publicitarias y en la comunicación interna y externa. Asimismo, se fomenta la presencia equilibrada y equivalente de mujeres y hombres en las comunicaciones institucionales.

Finalmente, 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 la **normativa interna** que establece la *Norma Foral 2/2015* para plasmar y garantizar todo lo expuesto.

Del mismo modo, sigue pendiente de momento el cauce que ha de desarrollarse reglamentariamente para garantizar el derecho a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en la comunicación, información y publicidad.

Además de las medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica ya mencionadas en el apartado 3.3, sobre la **gestión y difusión de la información**, cabe mencionar otros dos ámbitos en este apartado:

- Los sitios web “#OrainBerdintasuna” eta “Berdintasuna** egiteko asko” del *Órgano para la Igualdad* que se alimentan constantemente con información para la igualdad.
- Comunicaciones del *Área del Diputado General* sobre la igualdad, como muestra de compromiso y apoyo del conjunto de la *Diputación Foral de Gipuzkoa*.

4.3.1.- Sitios web y redes sociales: apartado #OrainBerdintasuna, “Gipuzkoa orain” del sitio web “Berdintasuna orain” y el sitio web “Berdintasuna egiteko asko”.**

Desde la aprobación de la Norma Foral, durante los años 2015 y 2016 se han utilizado el apartado #OrainBerdintasuna, “Gipuzkoa orain” del sitio web “Berdintasuna orain” y el sitio web “Berdintasuna** egiteko asko” 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, como muestra de la información que producen y gestionan:

- Suzanne Moll, directora del centro FVINFO, visita Gipuzkoa invitada por la Diputación Foral.
- "AURRE!": primer plan foral para enfrentar la violencia contra las mujeres.
- Congreso: Igualdad y conciliación.
- Visita de la Directora del Órgano para la igualdad de mujeres y hombres al EIGE.
- Espacio de Trabajo de las Técnicas de Igualdad de Gipuzkoa.
- "Debemos detectar los problemas y analizar cómo avanzar hacia la conciliación de la vida laboral y familiar".
- Miren Elgarresta, se reunió con Priya Alvarez (ONU Mujeres).
- 8 de Marzo, Hitza Ematen Dut.



- Presentado el programa del 2016 del servicio Berdinbidean Gipuzkoa en la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- La Diputación incrementa el presupuesto y las ayudas destinadas a la Igualdad de Género.
- Feministaldia 2015.
- Premio Emakunde 2015.
- Encuentro bajo el lema "Hitza ematen dut".
- BELDUR BARIK 2015/Mención especial 2ª categoría.
- Hacienda busca amarrar los centros de decisión fomentando la participación de las personas trabajadoras en la empresa.
- Etc.

4.3.2.- En colaboración con el Área del Diputado General

Durante los años 2015 y 2016 parte de la información para la igualdad se ha difundido mediante comunicaciones del Área del Diputado General, con objeto de manifestar el apoyo del conjunto de la diputación, a través del órgano supremo de la *Diputación Foral de Gipuzkoa*.

Así, por ejemplo, en fechas señaladas y actos anuales relacionados con la igualdad, subrayando el compromiso de toda la entidad. Entre otros:

- El 8 de marzo, en el acto Hitza Ematen Dut.
- Campaña y acto "Denok zu".
- Congreso: Igualdad y conciliación.
- Y otros similares.

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

Desde la aprobación de la Norma Foral, durante los años 2015 y 2016 se ha incluido la **variable sexo** en los principales datos y estadísticas de la Diputación Foral y los departamentos, para poder analizar los datos desde la perspectiva de género. Sin embargo, no ha ocurrido lo mismo en determinados programas departamentales específicos. En algunos de ellos no se ha incorporado la variable sexo y, en consecuencia, faltan datos e información para poder prever o evaluar el impacto de género, por ejemplo en el análisis de género de los programas o subvenciones correspondientes.

4.4.1.- Indicadores de género

El primer paso para poder realizar un análisis de la perspectiva de género partiendo de datos estadísticos, consistiría en la definición y creación de indicadores de género que posibiliten el análisis de las políticas forales y sus resultados desde dicha perspectiva y permitan a los departamentos forales realizar investigaciones en sus áreas de intervención teniendo en cuenta el factor género.



En este sentido, estos últimos años, tras evaluar diversas fuentes y experiencias con la asesoría y contraste del *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, el *Servicio de Modernización* ha elaborado la "**Guía para elaborar e incorporar indicadores de género en los sistemas de gestión**" con objeto de que todos los departamentos puedan incorporar la perspectiva de género en los estudios sobre sus áreas de intervención y actividades.

La guía recoge los aspectos a tener en cuenta a la hora de crear los indicadores, así como los diferentes tipos de indicadores que se pueden utilizar en la valoración y estudio de las políticas públicas desde la perspectiva de género. Incluye, asimismo, una lista de preguntas fundamentales para detectar la idoneidad de género, desarrollando un proceso de elaboración práctica, paso a paso, de los indicadores.

4.4.2.- Presupuesto por Resultados (EBA-PpR)

Siguiendo con los indicadores de género, además de los estudios y estadísticas de los departamentos, hay otro campo común importante en el que se ha incorporado la perspectiva de género: los presupuestos. El año 2016 el **proyecto EBA-PpR "Presupuesto por Resultados"** ha empezado a definir e incorporar **indicadores desde la perspectiva de la igualdad**, para que los indicadores de género sean contemplados en todas las acciones presupuestarias, de manera que se garantice la transversalidad de la igualdad en todas ellas.

Esos indicadores de la herramienta común EBA-PpR están relacionados con objetivos de igualdad. Gracias a ellos, además de analizar la perspectiva de género en cada acción presupuestaria, se podrá realizar el seguimiento de la planificación de igualdad, viendo cómo se ha ido desarrollando acción por acción.

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

El artículo 25 de la Norma Foral dispone la incorporación de la perspectiva de género en la contratación, especificando el trabajo que deberán realizar **las unidades departamentales de igualdad** tanto en la incorporación de cláusulas de igualdad como en el seguimiento y evaluación posteriores. En el apartado 2.2 de este informe ya se ha tratado el tema de esas unidades departamentales. De todas formas, teniendo en cuenta que aún no se han constituido, los departamentos están trabajando sin su soporte, sólo con la ayuda que les puede ofrecer el *Órgano para la Igualdad*.

Desde la aprobación de la Norma Foral, todos los departamentos han realizado un esfuerzo especial para incluir cláusulas de igualdad. **Se ha hecho una recopilación sistemática de las cláusulas incorporadas el 2016**, tal como se hizo por última vez el año 2013, con lo que se ha podido estudiar cómo ha evolucionado la utilización de cláusulas de igualdad en estos dos años.

- En cuanto al número de contratos, el 2013 se incorporaron cláusulas en 71 contratos, y el 2016 en 172 contratos, lo que supone un incremento del 242%.
- Por tanto, se puede afirmar que se ha conseguido generalizar completamente la utilización de cláusulas. De todas formas, conscientes de que eso no es suficiente, los retos que se plantean para los próximos años son mejorar el seguimiento de las cláusulas, y medir y aumentar el impacto sobre la igualdad.



A continuación se **resumen los datos de utilización de las cláusulas en los contratos del 2016**, especificando logros y retos:

LOGROS:

- Se han incluido cláusulas en todo tipo de contratos: servicios (116 contratos), obras y trabajos (39), suministros (12), concesiones (3) y especiales (2).
- 19 direcciones de 8 departamentos han incorporado cláusulas de igualdad. La utilización de cláusulas de igualdad se ha generalizado y sistematizado en los departamentos forales.
- Buscando maximizar el impacto, la mayoría de las cláusulas (467) se han incorporado en la fase de ejecución, en las obligaciones de ejecución del contrato (el 85% de las cláusulas).
- Las cláusulas de igualdad más frecuentes en las subvenciones han sido:
 - o Contar con un plan de igualdad de hombres y mujeres o compromiso de elaborar un plan de igualdad dentro de la ejecución del contrato.
 - o Medidas específicas para fomentar la igualdad: duración de jornada, formación, remuneración, conciliación, prevención del acoso sexual y del acoso laboral por razón de sexo...
 - o Uso no estereotipado del lenguaje e imágenes.
 - o Medidas de conciliación y flexibilidad.
 - o En caso de que exista desequilibrio entre el número de hombres y mujeres, nuevas contrataciones a favor de la paridad.
 - o Medidas o protocolo de prevención del acoso sexual y acoso laboral por razón de sexo.
 - o Datos y resultados: variable sexo e indicadores de género.
 - o Análisis de género de los resultados y del proceso.

RETOS:

- Especificar qué es en cada caso la "perspectiva de género" utilizada en las cláusulas de la fase de adjudicación, y cómo se mide.
- Mejorar la concreción y seguimiento de las cláusulas referentes al "plan de igualdad" o "medidas de igualdad" en la fase de ejecución (dichas cláusulas suponen el 33% de todas las cláusulas de esta fase).
- Teniendo en cuenta que las cláusulas sobre el uso del lenguaje y las imágenes suponen el 22% del total, reforzar la utilización de otras cláusulas (por ejemplo, las cláusulas relacionadas con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son el 9%).

Por otra parte, merece una mención especial, sin fijarnos en la cantidad económica sino en el efecto que pueda tener en las demás instituciones, el "**Contrato marco de contratación del servicio de prevención de riesgos laborales de los Ayuntamientos**". En dicho contrato se han incorporado cláusulas de igualdad específicamente relacionadas con la identificación de factores psicosociales ligados a los roles de género y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Y, tratándose de un contrato marco, afecta a las contrataciones de servicios de prevención de riesgos laborales de múltiples ayuntamientos.

4.6.- INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD EN



LAS SUBVENCIONES.

Del mismo modo que en el caso de los contratos, el artículo 26 de la Norma Foral establece la incorporación de la perspectiva de género en la concesión de subvenciones. Teniendo en cuenta que aún no se han constituido las unidades departamentales de igualdad, los departamentos están trabajando solos, con la ayuda que les puede ofrecer el *Órgano para la Igualdad*.

Las cláusulas de igualdad que se han incorporado el año 2016 en las subvenciones reflejan muy bien el **criterio principal** que inspira a la Norma Foral: proporcionar los medios para promover la igualdad de mujeres y hombres mediante la eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo, las cláusulas desarrollan las **áreas fundamentales** a las que se refiere la Norma Foral: exclusión de la subvención por tendencias contra la igualdad, condiciones a cumplir en la valoración a favor de la igualdad, representación y participación equilibrada de hombres y mujeres, elaboración de informes previos y posteriores de impacto de género, inclusión de la perspectiva de género en objetivos, contenidos y actividades, contar con personal formado en igualdad, etc.

Desde la aprobación de la Norma Foral, todos los departamentos han realizado un esfuerzo especial para incluir cláusulas de igualdad en las subvenciones. **Se ha hecho una recopilación sistemática de las cláusulas incorporadas el 2016**, tal como se hizo por última vez el año 2013, con lo que se ha podido estudiar la evolución de la utilización de cláusulas de igualdad en estos dos años.

- En cuanto al número de subvenciones, el 2013 se incluyeron cláusulas en 22 convocatorias de subvenciones y el 2016 en 102, lo que supone un incremento del 463%.
- Por tanto, se puede afirmar que se ha conseguido generalizar completamente la utilización de cláusulas. De todas formas, conscientes de que eso no es suficiente, los retos que se plantean para los próximos años son mejorar el seguimiento de las cláusulas, y medir y aumentar el impacto sobre la igualdad.

A continuación **se resumen los datos de utilización de las cláusulas en las subvenciones del 2016**, especificando logros y retos:

LOGROS:

- 15 direcciones de 6 departamentos han incorporado cláusulas de igualdad. La utilización de cláusulas de igualdad se ha generalizado y sistematizado en los departamentos forales.
- Buscando maximizar el impacto, la mayoría de las cláusulas (90) se han incorporado en la fase de ejecución, en las obligaciones de destino de la subvención (el 48% de las cláusulas). Se ha incluido 55 cláusulas en la fase de elaboración (el 29% del total de cláusulas). Y se ha incluido 44 cláusulas en la fase de adjudicación (el 23% del total de cláusulas).
- Las cláusulas de igualdad más frecuentes en las subvenciones han sido:
 - o No tener impedimentos en materia de igualdad para ser beneficiario
 - o Proyectos promovidos por mujeres. Proyectos para contratar mujeres.
 - o Uso no estereotipado del lenguaje e imágenes.



- Perspectiva de género en el diseño y desarrollo del proyecto.
- Datos del informe por sexo, indicadores de género y análisis de género de lo realizado.

RETOS:

- Concretar qué son en cada caso "acciones positivas para impulsar la igualdad", "igualdad de oportunidades" y "perspectiva de género" que se utilizan en las cláusulas de la fase de adjudicación, y cómo se medirán.
- Teniendo en cuenta que las cláusulas sobre el uso del lenguaje y las imágenes suponen el 82% del total en la fase de ejecución, reforzar la utilización de otras cláusulas.

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*, los **anteproyectos de Norma Foral y los proyectos de disposiciones de carácter general de la Diputación Foral de Gipuzkoa**, en su proceso de elaboración y tramitación, ya se están acompañando del correspondiente informe de evaluación previa de impacto de género.

La Norma Foral subraya la asesoría y participación de las unidades departamentales de igualdad en ese proceso. Los dos últimos años se ha empezado a reorganizar las funciones correspondientes a dichas unidades entre las estructuras de igualdad existentes. A consecuencia de ello, la labor de asesoría de desarrollo normativo ha recaído directamente en el *Órgano para la Igualdad*.

- Por un lado, en las estructuras de coordinación interdepartamental para la igualdad con participación de todos los departamentos, *Subcomisión Política* y *Grupo Técnico Interdepartamental*, se han elaborado evaluaciones previas del impacto de género, difundiendo criterios para su correcta elaboración y analizando ejemplos concretos.
- Por otro, se ha profundizado más en la forma de elaborar los informes de evaluación previa de impacto de género, y la coordinación de todo el proceso con el *Órgano para la Igualdad*, con los departamentos que generan un desarrollo normativo amplio y, por tanto, tienen que emitir muchos informes de ese tipo.
- En este sentido, a nivel foral, teniendo en cuenta que el *Departamento de Hacienda y Finanzas* es el que genera más normativa, se ha constituido un grupo mixto formado por personal técnico del *Departamento de Hacienda y Finanzas* y del *Órgano para la Igualdad*, con el fin de facilitar esta tarea. Es un modelo que se quiere extender en cada caso al departamento correspondiente, considerando que es el modo más efectivo para trabajar por la igualdad en todo tipo de temas.
- Gracias a este trabajo en colaboración, se han identificado diferentes tipologías de normativas y se ha concertado el procedimiento adecuado para cada una de ellas. Además, se han consensuado criterios comunes para facilitar el trabajo.

Por otra 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.

- El 2015 se redactaron 21 informes de evaluación previa. Es decir se remitieron veintiún informes de evaluación previa de impacto de género sobre anteproyectos de Norma Foral o proyectos de disposiciones de carácter general al *Órgano para la Igualdad*. Y éste emitió veintiún informes de verificación en respuesta a los informes presentados por los departamentos.

Los departamentos emisores de los veintiún informes eran: *Hacienda y Finanzas* (14 informes); *Políticas Sociales* (4 informes); *Cultura, Turismo, Juventud y Deportes* (1); *Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial* (1); y *Dirección de Gestión Estratégica* (1).

- El 2016 se redactaron 22 informes.

Los departamentos emisores de los veintidós informes eran: *Hacienda y Finanzas* (12 informes); *Cultura, Turismo, Juventud y Deportes* (3 informes); *Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial* (3 informes); *Políticas Sociales* (2 informes); *Infraestructuras Viarias* (1); y *Gobernanza y Comunicación con la Sociedad* (1).

Así, desde la aprobación de la Norma Foral, se ha adjuntado informe de evaluación previa de impacto de género de los departamentos y el correspondiente informe de verificación del *Órgano para la Igualdad* en un total de 43 anteproyectos de Norma Foral y proyectos de disposiciones de carácter general.

Por un lado, puede afirmarse que se ha cumplido el objetivo cuantitativo en cuanto a la tramitación administrativa y el procedimiento, y que tanto los departamentos como el *Órgano para la Igualdad* ya están realizando sistemáticamente los informes establecidos por la norma. Por otro lado, el reto que se plantea de cara a los próximos años se centra en la mejora cualitativa del procedimiento para que sea efectivo en aras de la igualdad. Se trataría, por tanto, de modificar y mejorar el anteproyecto de norma, incorporando las mejoras que propone el *Órgano para la Igualdad* en sus informes de verificación para mejorar la norma en cuanto a perspectiva de género.

En definitiva, los informes no son un objetivo en sí mismos, sino meros instrumentos. No se trata de completar el anteproyecto de norma añadiendo dos informes, sino de mejorar el anteproyecto desde la perspectiva de igualdad de mujeres y hombres. Resumiendo, el objetivo de los informes es introducir las mejoras o adaptaciones necesarias para que el anteproyecto de norma cumpla con la igualdad.

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.

Los dos últimos años se ha venido aplicando el procedimiento iniciado el año 2008 para rellenar una **ficha complementaria** en función del impacto de género de cada programa presupuestario. Ha sido una manera de empezar a hacer el análisis de género y evaluación establecido por la Norma Foral antes de la aprobación presupuestaria, como primer paso para considerar y recoger desde la perspectiva de género el impacto potencial de los programas presupuestarios.

En este primer paso, los departamentos recaban datos sobre la igualdad en cada programa



presupuestario de forma sistemática y ordenada. Los siguientes pasos consistirán en analizar esos datos desde la perspectiva de género y, en caso de que se considere necesario, proceder a realizar los ajustes oportunos para garantizar la igualdad en los programas y presupuestos correspondientes.

En este sentido, en 2016 se ha empezado a configurar un nuevo paso para mejorar el análisis de género y su efectividad en los presupuestos

Con el doble objetivo de mejorar la evaluación previa a la aprobación de presupuestos y permitir el análisis del impacto generado en la igualdad de mujeres y hombres en la fase de ejecución real de los programas aprobados, de acuerdo con lo establecido por la Norma Foral, el año 2016 se ha comenzado a desarrollar el nuevo sistema denominado **"EBA-PpR-Presupuesto por Resultados"**.

Tal como se ha explicado en el apartado 4.4., en el sistema "EBA-PpR-Presupuesto por Resultados" se han incorporado objetivos, acciones e indicadores de igualdad, para incluirlos en todas las acciones presupuestarias. De esta manera se fomentará y garantizará la transversalidad de la igualdad en todas las acciones presupuestarias. Así como el paso anterior se refería a los programas presupuestarios, el actual se relaciona con las acciones presupuestarias, aumentando significativamente el nivel de concreción del análisis.

Por otra parte, gracias al nuevo instrumento EBA-PpR, se podrá hacer un análisis de perspectiva de género en cada una de las acciones presupuestarias, ya que posibilitará la evaluación del impacto real una vez 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 desde la aprobación de la Norma Foral en esta área durante los años 2015 y 2016, cabe destacar:

4.9.1.- Formación en materia de igualdad.

4.9.2.- Cláusulas de igualdad en materia de seguridad y salud laboral.

4.9.3.- El nuevo Plan Foral de corresponsabilidad y conciliación, en fase de elaboración.

4.9.1.- Formación en materia de igualdad.

Los años 2015 y 2016, valorando la importancia de la formación en materia de género, se ha hecho una oferta al personal de la *Diputación Foral de Gipuzkoa*. Se han impartido cursos sobre distintos temas con niveles muy diversos de profundización, algunos referentes a la sensibilización y la difusión de información general y otros destinados a formación en temas concretos y específicos. Esto se explica por el doble objetivo de la formación iniciada el año 2009: por una parte, conseguir que todo el personal de la Diputación Foral tenga una información básica en materia de igualdad y, por otra, que el personal de las estructuras de igualdad tengan una formación específica en el tema.

Como ejemplo de la diversidad de contenidos y nivel de profundización de los cursos impartidos, podemos mencionar, entre otros, desde los más generales a los más específicos:



¿QUÉ ES ESO DE LA IGUALDAD? (15 HORAS)

Objetivo: conocer las desigualdades de género de nuestro entorno y analizar cuál es la función de la administración pública para promover la igualdad de mujeres y hombres.

Programa:

- Construcción del sistema sexo-género y su influencia en el modelo de interpretación y construcción de la realidad.
- Organización social y género: autonomía personal, modelo económico, cuidado de las personas, usos del tiempo, etc.
- Responsabilidad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Política de igualdad de la Diputación.

CÓMO INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (18 HORAS)

Objetivo: identificar los procedimientos comunes a todas las administraciones en los que se puede incorporar la perspectiva de género.

Programa:

- Conceptos básicos sobre la perspectiva de género y la política de igualdad de mujeres y hombres.
- Normativa general de la política de igualdad de mujeres y hombres.
- Integrar la perspectiva de género en estos procedimientos administrativos: Generación de información. Comunicación. Contratación, subvenciones y convenios. Normativa.

EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMATIVA (33 HORAS)

Objetivo: conocer los conceptos básicos de la perspectiva de género y la normativa reguladora de las políticas de igualdad, especialmente la referente a los informes de evaluación previa del impacto de género. Adquirir las competencias necesarias tanto para elaborar normativa desde la perspectiva de género como para hacer evaluaciones previas del impacto de género.

Programa:

- Normativa general de la política de igualdad de mujeres y hombres. Conceptos básicos de la perspectiva de género. Impacto de género. Actuaciones aparentemente neutras y sus efectos en materia de igualdad. Normativa reguladora de la evaluación del impacto de género. Proceso de identificación del impacto de género: idoneidad del impacto de la normativa sobre la igualdad de género.
- Informe de evaluación previa del impacto de género. Estructura y contenidos. Ejercicio práctico de redacción de informe. Fase no presencial: elaborar informes de evaluación previa del impacto de género de 3 normas. (15 horas de estudio)
- Análisis del trabajo realizado en la fase no presencial y sus resultados. Dificultades y necesidades. Elaborar normativa integrando la perspectiva de género. Ejercicio práctico de redacción de borrador de norma. Evaluación de las actividades de formación.



Finalmente, con objeto de que todo el personal de la Diputación Foral tenga una formación básica en materia de igualdad y, por consiguiente, un enfoque compartido para colaborar a favor de la igualdad, de cara a los próximos años nos planteamos el reto de extender la formación básica en materia de igualdad a todo el personal, conseguir la participación de muchas más personas y garantizar que la formación básica general de igualdad esté presente todos los años en la formación foral.

4.9.2.- Cláusulas de igualdad en materia de seguridad y salud laboral.

Por primera vez, en el "Contrato marco de contratación del servicio de prevención de riesgos laborales de los Ayuntamientos" se han incorporado cláusulas de igualdad específicamente relacionadas con la identificación de factores psicosociales ligados a los roles de género y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Tratándose de un contrato marco, su influencia se extenderá a los contratos de servicios de prevención laboral de los ayuntamientos.

4.9.3.- El nuevo Plan Foral de corresponsabilidad y conciliación, en fase de elaboración.

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 la *Diputación Foral de Gipuzkoa*.

En este sentido, en el nuevo plan foral para la corresponsabilidad y la conciliación que se ha estado elaborando durante el año 2016 para el programa de igualdad 2017-2019, se ha previsto un apartado importante dirigido al personal de la Diputación Foral. El objetivo de dicho apartado es acabar con la transmisión del modelo y comportamientos habituales y promover nuevas actitudes y comportamientos. Para ello, será necesario, en su caso, revisar y mejorar las medidas de conciliación vigentes y proporcionar los medios oportunos para analizar y superar los roles de género, a fin de fomentar la corresponsabilidad.



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

En este capítulo, se hace el seguimiento de los capítulos recogidos en el Título IV de la *Norma Foral 2/2015*. Para ello, con el fin de que los *Órganos para la Igualdad* y todos los departamentos forales realicen sus actividades en base a la perspectiva de género, se resume lo que han hecho para llevar a cabo las medidas que mencionan los artículos de este título:

La norma foral menciona que la promoción de la igualdad debe llevarse a cabo desde estas áreas de intervención forales:

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

5.1.- HACIA UNA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA.

Tal y como ordena la norma foral, el *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, con el fin de promover la participación de la ciudadanía, está trabajando con el órgano foral este modelo concreto de gobierno foral que se entiende como democracia participativa, garantizando la participación de la ciudadanía en los espacios, mecanismos y procesos que se articulan en la misma.

5.1.1.- La línea estratégica “Buen Gobierno” del II Plan para la Igualdad

La línea estratégica denominada “Buen Gobierno” del II Plan para la Igualdad plantea 48 medidas. Durante los dos últimos años los departamentos forales han programado y llevado a cabo distintas medidas dentro de la programación anual para la igualdad:

- En 2015, con el fin de desarrollar el Buen Gobierno elaboraron 32 medidas entre todos los departamentos.
- En 2016, con el fin de desarrollar el Buen Gobierno elaboraron 28 medidas entre todos los departamentos.

5.1.2.- Grupo de trabajo formado por personal técnico de participación e igualdad

Para realizar esta labor, en el grupo que el *Órgano para la Igualdad* tiene constituido con el fin de trabajar con personal técnico de igualdad de los ayuntamientos de Gipuzkoa, trabajó en 2015 en el grupo mixto constituido por personal técnico del *Servicio de Participación* y por personal técnico de igualdad de los ayuntamientos, con el propósito de introducir la perspectiva de género en los procesos participativos. En este grupo participó el personal técnico para la igualdad de Arrasate, Beasain, Azkoitia, Hernani, Azpeitia, Tolosa, Donostia-San Sebastián, Aretxabaleta y la mancomunidad del Alto Deba, así como el personal del ámbito de la participación de los ayuntamientos de Zarautz, Zumaia, Donostia-San Sebastián, Aretxabaleta, Oñati y Segura.



En este grupo de trabajo se han conocido, trabajado y sistematizado distintos casos prácticos. Por ejemplo, los procesos de Plateruena y de Errekalde. El resultado del trabajo de este grupo ha sido el documento que recoge las reflexiones relativas a los obstáculos que suelen darse para insertar la perspectiva de género en los procesos participativos de la ciudadanía y la perspectiva de género en cada fase del proceso.

En 2016 no se ha continuado con este grupo de trabajo mixto.

5.1.3.- GUNEA, estructura de interlocución social para la igualdad de mujeres y hombres.

Es preciso volver a tratar en este apartado el espacio GUNEA ya tratado con detalle en los apartados 2.3.3 y 3.2.2, tratándose de un espacio constituido para la participación y la interlocución del movimiento de la mujer y del movimiento feminista.

5.2.- HACIA UN MODELO SOCIAL DE CUIDADOS DIGNOS Y UNIVERSALES.

5.2.1.- Línea estratégica “Cuidados dignos y universales” del II Plan para la Igualdad

La línea estratégica “Cuidados dignos y universales” del *II Plan para la Igualdad* plantea 34 medidas. Durante los dos últimos años los departamentos forales han programado y llevado a cabo distintas medidas dentro de la programación anual para la igualdad:

- En 2015, con el fin de desarrollar unos cuidados dignos y universales elaboraron 16 medidas entre todos los departamentos
- En 2016, con el fin de desarrollar unos cuidados dignos y universales elaboraron 6 medidas entre todos los departamentos.

5.2.2.- Actividades significativas de los dos últimos años

ESTUDIO ESPECÍFICO SOBRE LA POBREZA DE TIEMPO: en este apartado se sometieron a estudio los distintos usos socio-demográficos existentes a la hora de realizar actividades de la vida diaria, siempre desde la perspectiva de género.

Este estudio ha sido un paso más en las encuestas generales que se realizan sobre el uso del tiempo, ya que ha cruzado los usos del tiempo con la pobreza y la marginación social, partiendo del estudio de las desigualdades de mujeres y hombres.

EXPERIENCIA PILOTO EN LOS AYUNTAMIENTOS DE ARRASATE E IRUN: Se han finalizado y presentado los resultados de las experiencias piloto desarrolladas por los ayuntamientos de Arrasate e Irún en relación a personas en situación de dependencia y a quienes las cuidan, la mayoría mujeres.

Gracias a esta experiencia se ha desarrollado un valioso instrumento de trabajo metodológico. En base a este instrumento, los servicios sociales locales y de base han hecho el seguimiento de las distintas situaciones y han podido introducir mejoras en el ámbito del cuidado informal que se realiza en los hogares: en las condiciones laborales de las personas al cuidado de personas dependientes (casi todas las personas cuidadoras son mujeres) y en las condiciones existentes en el cuidado de personas dependientes.



5.2.3. Nuevo Plan Foral en preparación para la corresponsabilidad y la conciliación

Finalizada la primera mitad de la vigencia del *II Plan Foral para la Igualdad*, uno de los dos nuevos planes forales que se han elaborado para desarrollar mejor y en más profundidad dos ámbitos del plan de cara a la segunda mitad, es el plan foral para la corresponsabilidad y la conciliación. Este plan aspira a poner el tema de los cuidados en el centro de la sociedad, desarrollando así el eje de las responsabilidades sociales y personales.

La corresponsabilidad y la conciliación son instrumentos imprescindibles para conseguir cuidados dignos y universales. Porque la corresponsabilidad de las instituciones, de las empresas y de las personas es necesaria para garantizar unos cuidados dignos y universales.

5.3.- HACIA UNA ECONOMÍA AL SERVICIO DE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.

5.3.1.- Línea estratégica “Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida” del II Plan para la Igualdad

La línea estratégica “Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida” del *II Plan para la Igualdad* plantea 40 medidas. Durante los dos últimos años los departamentos forales han programado y llevado a cabo distintas medidas dentro de la programación anual para la igualdad:

- En 2015, con el fin de desarrollar una economía para la sostenibilidad de la vida, elaboraron 22 medidas entre todos los departamentos.
- En 2016, con el fin de desarrollar una economía para la sostenibilidad de la vida, elaboraron 14 medidas entre todos los departamentos.

5.3.2.- Nuevo Plan Foral en preparación para la corresponsabilidad y la conciliación

En el nuevo plan foral se prevén distintos objetivos y distintas medidas vinculadas al mundo empresarial y laboral, con el fin de poner la economía al servicio de la vida de las personas, siempre desde la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres y desde la perspectiva de la sostenibilidad de la vida.

5.4.- HACIA UN ENTORNO DE VIDA SOSTENIBLE.

5.4.1.- Línea estratégica “Entorno sostenible” del II Plan para la Igualdad

La línea estratégica “Entorno sostenible” del *II Plan de Igualdad* plantea 23 medidas. Durante los dos últimos años los departamentos forales han programado y llevado a cabo distintas medidas dentro de la programación anual para la igualdad:

- En 2015, con el fin de desarrollar un entorno sostenible desarrollaron 2 medidas entre todos los departamentos.
- En 2016, con el fin de desarrollar un entorno sostenible elaboraron 1 medida entre todos los departamentos.



5.4.2.- Actividades significativas de los dos últimos años

Como continuidad al estudio que se está realizando para insertar la perspectiva de género en el PLAN FORAL GIPUZKOA ENERGÍA, y enlazando así la perspectiva de género con las actividades forales del ámbito de la energía sostenible, se han organizado dos cursillos o talleres sobre género y energía. En cada uno de estos cursillos laborales han tomado parte unas veinte personas.

5.5.- HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA.

5.5.1.- Línea estratégica “Vidas libres de violencia machista” del II Plan para la Igualdad.

La línea estratégica “Vidas libres de violencia machista” del *II Plan para la Igualdad* plantea 42 medidas. Durante los dos últimos años los departamentos forales han programado y llevado a cabo distintas medidas dentro de la programación anual para la igualdad:

- En 2015, con el fin de desarrollar Vidas libres de violencia machista elaboraron 27 medidas entre todos los departamentos.
- En 2016, con el fin de desarrollar Vidas libres de violencia machista elaboraron 30 medidas entre todos los departamentos

REDISEÑO DE LOS SERVICIOS FORALES DE LA POLÍTICA FORAL CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA: Entre estas medidas que se han desarrollado tiene especial importancia la ayuda, colaboración y asesoramiento prestado por el *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Política Social*. Se elaboró entre los años 2013-2015 y quedó establecido en la Norma Foral 2/2015, por un lado, de cara a rediseñar la política foral contra la violencia machista y, por otro, de cara a redefinir y/o a rediseñar los servicios forales para el desarrollo de esa política. Ambos, siempre, desde la perspectiva del empoderamiento de las mujeres.

5.5.2.- Actividades significativas de los dos últimos años

EL PROYECTO “TXIKIAK BERDINBIDEAN”: Es un programa coordinado conjuntamente por la Dirección Foral de Juventud y el Órgano para la Igualdad, está dirigido a municipios con menos de 1.000 habitantes y se ha desarrollado entre los años 2013-2015. El Programa prioriza el trabajo con las personas jóvenes, con el objetivo de prever la violencia machista contra las mujeres. En este ámbito se ha trabajado con 21 ayuntamientos. El trabajo realizado con personas jóvenes de estos pequeños municipios ha estado vinculado al programa interinstitucional “Beldur Barik”. Este programa, sin embargo, no ha tenido continuidad en 2016; se está definiendo una manera más estructural y sistematizada de trabajar con los pequeños municipios, en lugar de realizar sesiones puntuales con las personas jóvenes.

AYUDA Y PROMOCIÓN DEL PROGRAMA INTERINSTITUCIONAL “BELDUR BARIK”: está dirigido a prevenir entre las y los jóvenes la violencia contra las mujeres y tienen sobre todo un desarrollo local. Asimismo, se ha trabajado directamente con las y los miembros jóvenes del programa “Txikiak Berdinbidean”, en colaboración con la mencionada dirección foral.

En 2015 se presentaron 71 trabajos de todo el territorio y en 2016 han sido 86. Aun así, es necesario seguir profundizando en los contenidos, a fin de que, entre otras cosas, el trabajo que se realiza sea el resultado de una reflexión que tome cuerpo en sus experiencias de vida.



Teniendo en cuenta las tareas asignadas a cada institución dentro del programa, en 2016 se ha hecho un esfuerzo especial por dar una mayor difusión a este programa y a sus trabajos por medio de la red y agentes de la *Dirección de Juventud de la Diputación Foral de Gipuzkoa* y trabajando directamente con los ayuntamientos que toman parte.

“JABETU”, PROYECTO PILOTO EN LOS CENTROS DE ACOGIDA PARA MENORES: El *Departamento de Política Social* ha puesto en marcha un proyecto piloto de intervención en centros de acogida para menores de la *Diputación Foral*. El objetivo principal del proyecto es trabajar la prevención contra la violencia sexista en los centros de menores y, de paso, recabar información para diseñar en el futuro programas de mayor ambición.

El proyecto ha tenido una duración de dos años, 2015-2016. El grupo de trabajo encargado de hacer el seguimiento está compuesto por personal del *Servicio de Atención Técnica de los Centros Abegi*, por personal del *Órgano para la Igualdad* y por el personal de asesoramiento responsable de implementar este programa. Una de las consecuencias del trabajo realizado en 2016 fue que se consiguiera presentar dos trabajos al programa “Beldur barik”; y además, también se consiguió llevarlos a los encuentros finales de este programa.

MUJERES EN LAS SOCIEDADES GASTRONÓMICAS: Se presta ayuda a esta experiencia que se está realizando en Tolosa para facilitar la participación de las mujeres en las sociedades gastronómicas y avanzar en la transformación de los rituales festivos y de los acontecimientos socioculturales desde una perspectiva igualitaria.

La experiencia se ha sistematizado y se han recogido en dos guías distintas directrices: “Guía para introducir la perspectiva de género en las sociedades gastronómicas” y “Guía para conseguir unas fiestas igualitarias”. Estas guías están aún sin publicar, y su objetivo es que resulten útiles como referencia a otros municipios de Gipuzkoa.

AYUDA A LA SOCIEDAD “ALARDEZALEAK” DE IRUN: Con el fin de poder organizar un alarde igualitario se ha concedido una subvención en los años 2013-2015. Por otro lado, con ánimo de avanzar en la solución del conflicto, se ha creado e impulsado un espacio interinstitucional junto con el Ararteko y Emakunde.

Este espacio tiene como objetivo facilitar la coordinación y comunicación entre instituciones, y también realizar un trabajo unificado de cara a la solución del conflicto, definiendo de manera conjunta las estrategias que posibiliten avanzar. Para ello, se ha contado con la colaboración y asesoramiento de Jenny Percy, experta en materia de transformación social, participación social y violencia y profesora y directora del *International Centre for Participation Studies* de la Universidad de Bradford.

ATENCIÓN PRESTADA A MUJERES VÍCTIMAS: El trabajo tipo test sobre la atención prestada a mujeres víctimas llevado a cabo en colaboración con Emakunde es digno de subrayar, trabajo que trata de medir si se cumplen o no los “estándares de atención a mujeres y chicas jóvenes que sufren la violencia” elaborados por la ONU.

5.5.3.- “AURRE!”, nuevo Plan Foral para afrontar la violencia que sufren las mujeres.

Por último, en este apartado tiene una enorme importancia “AURRE!”, el *Nuevo Plan Foral para hacer frente a la violencia que sufren las mujeres*.

Resumiendo sus pormenores, este plan tiene las siguientes características:

- 4 apartados: “Formación”. “Investigación”. “Prevención y sensibilización”. “Atención”.
- 17 objetivos: 8 de los mismos (casi la mitad) en el apartado de la prevención y de la sensibilización.



- 69 acciones: 27 de las mismas (el 40 %) en el apartado de la prevención y de la sensibilización.
- La responsabilidad de las acciones se reparte entre la mayoría de departamentos. Especialmente entre algunas direcciones de los siguientes departamentos:
 - o *Diputado General.*
 - o *Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial.*
 - o *Política Social.*
 - o *Gobernanza y Comunicación con la Sociedad.*
 - o *Cultura, Turismo, Juventud y Deporte.*
 - o *Movilidad y Ordenación Territorial.*
 - o *Hacienda y Finanzas.*



6.- CONCLUSIONES

Tal y como se ha dicho en el apartado 2.1 de este informe acerca de los objetivos y funciones del *Órgano para la Igualdad* de mujeres y hombres, otro tanto podemos decir también sobre los objetivos y preceptos de la *Norma Foral 2/2015*: que son muy amplios y profundos y que, en consecuencia, desde que fuera aprobada, puede decirse que, en estos dos años, 2015 y 2016, **la mayoría de esos preceptos se han puesto en marcha y se están cumpliendo** y, asimismo, puede también decirse que **aún hay mucho por hacer** en todo el resto de preceptos. Es importante tener en cuenta todo cuanto se va a relatar a continuación, para así poder situarlo en el contexto adecuado y entenderlo de manera correcta.

Teniendo en cuenta el seguimiento de cada capítulo de la norma foral de la que se ha hablado con gran nivel de concreción en apartados anteriores, en este apartado haremos una síntesis y una reflexión general. Las conclusiones y reflexiones las organizaremos en dos subapartados:

6.1.- Estimaciones cuantitativas del nivel de cumplimiento.

6.2.- Diferentes reflexiones cualitativas sobre el nivel de cumplimiento.

6.1.- ESTIMACIONES CUANTITATIVAS DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO

Para hacer esta estimación, comentaremos **cuántos puntos o ítems se han desarrollado o trabajado en cada título de la norma foral** durante los años 2015 y 2016, desde que se aprobara la norma foral. Antes de comenzar, con el fin de situar y entender mejor la estimación realizada, he aquí algunas observaciones que deben ser tenidas en cuenta:

- Como se ha dicho, en la mayoría de los casos el hecho de haber desarrollado o trabajado un ítem no quiere decir que se haya desarrollado o trabajado íntegramente, o que desde la perspectiva de la igualdad no haya que seguir desarrollándolo más adelante.
- En algunos casos, tal y como en los anteriores apartados se ha explicado, decir que se ha desarrollado o trabajado un ítem querrá decir que “se está desarrollando o trabajando de manera adecuada”. Y decir que un ítem no ha sido desarrollado querrá decir que “se está desarrollando o trabajando, pero de manera más modesta o sencilla”.
- El contenido, esencia, amplitud y profundidad de todos los ítems no son idénticos. Por decirlo de alguna manera, las “peras”, “manzanas” y “naranjas” están incluidas dentro de la categoría de las frutas. En consecuencia, su incidencia en favor de la igualdad no es similar o comparable en todos los casos. Por tanto, desarrollar una u otra puede tener una incidencia y una valoración diferentes. Para valorarlo, es preciso consultar los detalles de cada caso que se mencionan en los anteriores apartados del informe, en el seguimiento descriptivo.

Así pues, **las estimaciones cuantitativas recogidas no son más que una metodología para hacer una interpretación general**. Y es preciso leerlas, relativizarlas e interpretarlas teniendo en cuenta y conociendo las realidades mencionadas.

A pesar de lo dicho, la estimación cuantitativa tiene también su valor. Por un lado, **sirve para conocer la foto general y la tendencia principal** del nivel de cumplimiento de la norma foral. Por otro lado, también sirve, en general, para **verificar si se está realizando un desarrollo equilibrado** de sus títulos y **para identificar los puntos fuertes y débiles**.



6.1.1.- Nivel de cumplimiento de la norma foral:

Si a los objetivos, labores, preceptos y demás aspectos recogidos en cada título de la norma foral les llamamos ítems o puntos, teniendo en cuenta el seguimiento realizado en los anteriores apartados de este informe, podemos hacer estas estimaciones cuantitativas. Tal y como anteriormente se ha dicho, en estas estimaciones cuantitativas, cuando se dice que se ha desarrollado o trabajado un ítem o un área concreta, no quiere decir que se haya desarrollado o trabajado íntegramente, o que más adelante no haya que seguir desarrollándolo desde la perspectiva de la igualdad.

TÍTULO I. COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN:

Estos son los datos de seguimiento apartado por apartado (capítulo a capítulo):

- Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres: Se han estudiado 24 objetivos o funciones para realizar el seguimiento. De estos, 19 se han trabajado de manera adecuada. Es decir, se ha trabajado el 79 % de todos los ítems que es necesario trabajar.
- Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres, recursos: Se ha adaptado un nuevo puesto de trabajo, estableciendo para dicho puesto condiciones específicas para la igualdad. Por otro lado, el puesto de jefa o jefe de servicio carece aún de las condiciones específicas para la igualdad de las que sí disponen los puestos técnicos. Por otro lado, se habían establecido tres fases o plazos. El primero, realizar un informe sobre las necesidades de personal, se ha cumplido. El segundo, definición de los puestos de trabajo, no se ha cumplido. El tercero, plazo para ocupar el puesto de trabajo, finalizará dentro de un año. Por tanto, en total, puesto que se cumplen dos ítems de los cuatro que debían cumplirse, cuantificamos como que se ha trabajado el 50 %.
- Unidades Departamentales para la igualdad de mujeres y hombres, recursos: Se habían establecido tres fases o plazos. El primero, la realización de informes por los departamentos acerca de las necesidades de su personal, se ha cumplido. El segundo, definición de los puestos de trabajo, luego de estudiarlo en profundidad, se ha optado por otra vía para cumplir sus objetivos y funciones, y, en consecuencia, no se ha cumplido. El tercero, el plazo para ocupar el puesto finalizará dentro de un año. Por tanto, de dos ítems que recoge la norma foral, uno se ha cumplido. Así pues, se puede estimar que se ha cumplido el 50 %.
- Unidades Departamentales para la igualdad de mujeres y hombres, funciones: la norma foral recoge en total 18 funciones, de las cuales 7 ya han sido trabajadas por otras estructuras. Es decir, se ha trabajado el 39 % de todos los ítems que debían desarrollarse.
- Estructuras de coordinación y de interlocución social para la igualdad de mujeres y hombres: Son cinco estructuras en total. Tres de las mismas, las encargadas de la coordinación política y técnica interdepartamental, han funcionado al cien por cien en estos dos años. La cuarta, la del grupo para la igualdad interna de los departamentos, sólo ha funcionado en un veinte por ciento. Por último, puesto que la estructura de interlocución social ha llevado a cabo el proceso participativo para la renovación de su organización y funcionamiento, se ha estimado su desarrollo en un sesenta por ciento. Así pues, sacando el promedio de todo ello, podemos decir que se ha desarrollado el 76 % de todos los ítems que deben desarrollarse.

Si sacamos el promedio de las cinco áreas, se puede estimar que se ha desarrollado el 59 % de todos los ítems que era preciso desarrollar, más de la mitad de lo que ordena la norma foral.



Aun así, es preciso tener en cuenta que las estructuras puestas en marcha con anterioridad a la norma foral son las que han dado las puntuaciones más altas, mientras que las nuevas estructuras puestas en marcha con posterioridad a la aprobación de la norma foral obtienen las puntuaciones más bajas. Por ejemplo, entre estas últimas tenemos las necesidades de personal del *Órgano para la Igualdad* y el reparto de las funciones de las *Unidades departamentales* entre las estructuras de igualdad ya existentes hoy en día, con la organización y la formación específica necesaria para que estas últimas puedan afrontar el cumplimiento de dichas funciones.

Los datos, ámbito por ámbito, muestran que el ámbito que debe desarrollarse más intensamente en el futuro es el denominado “Unidades departamentales para la igualdad de mujeres y hombres”. En el apartado 2.2 se ha explicado con detalle los estudios y reflexiones realizados en este ámbito así como el camino alternativo elegido. Por tanto, a partir de 2017 este ámbito se reforzará con una formación específica y las funciones que recoge la norma foral para las unidades departamentales se reorganizarán entre las estructuras para la igualdad ya en marcha actualmente, garantizando así su consecución. Por otro lado, este proceso para la reorganización de estas funciones coincide en el tiempo con el plazo de tres años que estableció la norma foral para poner en marcha las unidades departamentales.

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

Estos son los datos de seguimiento apartado por apartado (capítulo a capítulo):

- Promoción de políticas públicas locales para la igualdad de mujeres y hombres: para realizar el seguimiento se han estudiado las 5 funciones establecidas por la norma foral. De esas cinco, las actividades se han trabajado en 4. Es decir, se puede estimar que se ha trabajado el 80 % de todos los ítems que es preciso desarrollar.
- Redes y prácticas feministas: Para hacer el seguimiento se han estudiado las 6 funciones establecidas por la norma foral. De esas seis, las actividades se han trabajado en 4. Es decir, se puede estimar que se ha trabajado el 67 % de todos los ítems que es preciso desarrollar.
- Desarrollo de medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica: Para hacer el seguimiento se han estudiado las 9 funciones establecidas por la norma foral. De esas nueve, las actividades se han trabajado en 4. Es decir, se puede estimar que se ha trabajado el 44 % de todos los ítems que es preciso desarrollar.
- Diseño, coordinación y desarrollo de la evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista: Para hacer el seguimiento se ha estudiado lo establecido por la norma foral. Para ello se han trabajado distintas actividades y, además, también se ha elaborado el nuevo plan foral específico. Por tanto, se puede estimar que se ha trabajado al 100 %.

Si sacamos el porcentaje medio de los cuatro ámbitos, se puede estimar que se ha trabajado el 73 % de todos los ítems que es preciso desarrollar.

Los datos por ámbitos muestran que el ámbito a desarrollar más intensamente es el denominado “Desarrollo de las medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica”, que debiera desarrollarse especialmente el próximo año, si es que se desea aumentar el nivel de cumplimiento de este Título II. Por otro lado, esta situación coincide plenamente con la prioridad que en esta legislatura la *Diputación Foral de Gipuzkoa* ha dado a la lucha contra la violencia machista.



TÍTULO III: MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE LA DIPUTACIÓN FORAL Y EN LAS ACTIVIDADES DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA:

Estos son los datos de seguimiento ámbito por ámbito (capítulo por capítulo):

- Planificación, seguimiento y evaluación del plan foral para la igualdad en los Departamentos: En dos años, tanto en 2015 como en 2016, se ha cumplido lo establecido por la norma foral. Por otro lado, a esa labor se le ha añadido el final de la fase 2013-2016 y la elaboración de la fase 2017-2020. Por tanto, todos los ítems de este capítulo se han trabajado de manera adecuada, y se puede estimar que se ha trabajado el 100 %.
- Representación y participación equilibrada en los grupos de trabajo en todos los ámbitos y niveles de la diputación foral: Lo establecido por la norma foral se cumple en 11 órganos de dirección y también en las mesas de resolución de 4 convocatorias de subvención. Por tanto, todos los ítems de este capítulo se han trabajado de manera adecuada y se puede estimar que se ha cumplido el 100 %.
- Producción y gestión de información y comunicación interna y externa favorable a la igualdad de mujeres y hombres: lo establecido por la norma foral se ha cumplido en base a páginas web y redes sociales. Por tanto, todos los ítems de este capítulo se han cumplido de manera adecuada y se puede estimar que se ha trabajado el 100 %.
- Elaboración de Estudios y estadísticas forales incorporando la perspectiva de género: lo establecido por la norma foral se ha trabajado por medio de una guía para la elaboración de los indicadores de género para los departamentos y con los indicadores de género de la aplicación EBA-PpR-Presupuesto por Resultados. Por tanto, todos los ítems de este capítulo se han desarrollado de manera adecuada y se puede estimar que se ha trabajado el 100 %.
- Incorporación de cláusulas de la igualdad en la contratación pública: todos los departamentos están cumpliendo lo establecido por la norma foral. En 2016 se han incorporado en 172 contratos las cláusulas para la igualdad. Por tanto, todos los ítems de este capítulo se han trabajado de manera adecuada y se puede estimar que se ha trabajado el 100 %.
- Incorporación de cláusulas de igualdad en las subvenciones: todos los departamentos están cumpliendo lo establecido por la norma foral. En 2016 las cláusulas para la igualdad se han incorporado en 102 subvenciones. Por tanto, todos los ítems de este capítulo se han trabajado de manera adecuada y se puede estimar que se ha trabajado el 100 %.
- Desarrollo normativo. Informe de evaluación previo sobre la incidencia de género tanto en los anteproyectos forales como en los proyectos de disposiciones de carácter general. Así como en los planes forales estratégicos de carácter sectorial: todos los departamentos están cumpliendo lo establecido por la norma foral. En 2015 se realizaron 21 informes, y otros tantos para anteproyectos. Y en 2016, 22 informes. Por tanto, todos los ítems de este capítulo se han trabajado de manera adecuada y se puede estimar que se ha trabajado el 100 %.
- Planificación y gestión presupuestaria: Verificar, estudiar y evaluar todos los años el impacto de género antes de aprobar el presupuesto y, también, igualmente, cuando finalice el ejercicio presupuestario: con el fin de cumplimentar lo establecido por la norma se ha garantizado la horizontalidad de la igualdad en la aplicación del EBA-PrP-Presupuesto por Resultados y se han elaborado los indicadores para medir el impacto de género. Por tanto, todos los ítems de este capítulo se han desarrollado de manera adecuada y se puede estimar que se ha trabajado el 100 %.



- Gestión del personal: acceso y elección; promoción; preparación; remuneraciones; seguridad y salud laboral; corresponsabilidad y compatibilidad: con el fin de cumplir lo establecido por la norma foral se ha ofrecido formación para la igualdad en los años 2015 y 2016, se han incorporado en los contratos cláusulas para la igualdad del ámbito de la seguridad y de la salud laboral y, especialmente, se ha elaborado el nuevo plan foral para la corresponsabilidad y la conciliación. Por tanto, todos los ítems de este capítulo se han desarrollado de manera adecuada y puede estimarse que se ha cumplido el 100 %.

Si hacemos el promedio de los nueve ámbitos, puede decirse que se han trabajado todos los ítems que era preciso desarrollar y que por tanto se ha trabajado el 100 %.

No porque se haya hecho el 100 % de todo lo que establece la norma foral en cada ámbito o de todo lo que se puede hacer desde la perspectiva de la igualdad, sino porque en los nueve ámbitos, en todos los ámbitos, se han realizado distintas actividades y mejoras establecidas por la norma foral, y porque se han trabajado de manera adecuada distintos temas establecidos por la norma foral durante estos dos años.

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

Estos son los datos de seguimiento ámbito por ámbito (capítulo a capítulo):

- Hacia una democracia participativa: De las 48 medidas que en esta línea estratégica tiene el II Plan Foral para la Igualdad, en 2015 se trabajaron 32 (el 66 %) y en 2016 se trabajaron 28 (el 58 %). Es decir que, por término medio, en dos años se ha trabajado el 62 % de las medidas del plan foral para la igualdad.

Por otro lado, en el grupo mixto de personal técnico para la incorporación de la participación y de la igualdad, han participado técnicas y técnicos de igualdad de catorce ayuntamientos y de una mancomunidad.

- Hacia un modelo social de cuidados dignos y universales: De las 34 medidas que en esta línea estratégica tiene el II Plan Foral para la Igualdad, en 2015 se trabajaron 16 (el 47 %) y en 2016 se trabajaron 6 (el 18 %). Es decir, que de término medio, en dos años se ha trabajado el 33 % de las medidas del plan foral para la igualdad.

Por otro lado, se ha llevado a cabo el estudio específico sobre la pobreza de tiempo y en Arrasate e Irún se ha realizado una experiencia piloto.

Por último, durante el último año se ha elaborado un nuevo plan para la corresponsabilidad y la conciliación, que está muy vinculado a este ámbito.

- Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida: De las 40 medidas que en esta línea estratégica tiene el II Plan Foral para la Igualdad, en 2015 se trabajaron 22 (el 55 %) y en 2016 se trabajaron 14 (el 35 %). Es decir que, por término medio, en dos años se ha trabajado el 45 % de las medidas del plan foral para la igualdad.

Por otro lado, durante el último año se ha empezado a elaborar el nuevo plan foral para la corresponsabilidad y la conciliación, que está muy vinculado a este ámbito.

- Hacia un entorno sostenible para la vida: De las 23 medidas que en esta línea estratégica tiene el II Plan Foral para la Igualdad, en 2015 se trabajaron 2 (el 9 %) y en 2016 se trabajó 1 (el 4 %). Es decir que, por término medio, en dos años se ha trabajado el 6 % de las medidas del plan foral para la igualdad. Por otro lado, dentro del Plan Foral Gipuzkoa Energía se han realizado dos cursillos o talleres.



- Hacia una vida libre de violencia machista: De las 42 medidas que en esta línea estratégica tiene el II Plan Foral para la Igualdad, en 2015 se trabajaron 27 (el 64 %) y en 2016 se trabajaron 30 (el 71 %). Es decir que, por término medio, en dos años se ha trabajado el 68 % de las medidas del plan foral para la igualdad.

Por otro lado, en este ámbito también hay que mencionar el proyecto “Berdinbidean Txikiak”, el programa interinstitucional “Beldur barik”, el proyecto “Jabetu” en los centros de acogida para menores, la experiencia piloto “Emakumeak Elkarte Gastronomikoetan” (Las mujeres en las sociedades gastronómicas) y también la subvención a la asociación “Alardezaleak”.

Por último, durante el último año se ha elaborado, aprobado y puesto en marcha “AURRE!”, el nuevo Plan Foral para afrontar la violencia que sufren las mujeres.

Si sacamos el porcentaje medio de los cinco ámbitos, se puede decir que se ha desarrollado el 43 % de las medidas del II Plan Foral para la Igualdad.

Además, se han elaborado dos nuevos planes forales, un grupo mixto compuesto por 14 ayuntamientos ha estado trabajando con el fin de unir participación e igualdad, se han realizado distintas actividades contra la violencia, etcétera.

Los datos por líneas estratégicas muestran que la línea estratégica a desarrollar más intensamente es la línea estratégica “*Hacia un entorno sostenible para la vida*”, la cual debiera ser desarrollada el próximo año, si es que se quiere aumentar el nivel de cumplimiento de este Título IV. Aun así, esta línea estratégica tiene muy pocas medidas en el *II Plan Foral para la Igualdad*.

Resultan más subrayables los bajos porcentajes de las medidas que han trabajado en los dos últimos años las líneas estratégicas “*Hacia un modelo social de cuidados dignos y universales*” y “*Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida*”, las cuales tienen muchas medidas para desarrollar en el II Plan Foral. No son tan bajos como los de la línea estratégica “*Hacia un entorno sostenible para la vida*”, pero al tener muchas más medidas y más importantes en el plan, este caso es más analizable.

Por último, la situación de estas líneas estratégicas es consecuente con la prioridad que la *Diputación Foral de Gipuzkoa* ha dado a la actuación en favor de la corresponsabilidad y de la conciliación así como a la lucha contra la violencia machista.

6.1.2.- Nivel de cumplimiento de los ítems o puntos de la norma foral:

PROMEDIO DE TODOS LOS TÍTULOS:

Que se haya desarrollado o trabajado no quiere decir que se haya desarrollado o trabajado todo, o que desde la perspectiva de la igualdad no haya que seguir trabajándolo más adelante.

Resumiendo lo recogido en el apartado anterior, estos son título por título los datos de seguimiento por término medio:

- Título I. Competencias, funciones, organización y financiación: se puede estimar que se ha trabajado el 59 % de todos los ítems o puntos que es necesario desarrollar, es decir, más de la mitad de lo que establece la norma foral.
- Título II: Políticas específicas para la igualdad de mujeres y hombres: se puede estimar que se ha trabajado el 73 % de todos los ítems o puntos que es necesario desarrollar.
- 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: se puede estimar que se ha trabajado el 100 % de todos los ítems o puntos que es necesario desarrollar.



- Título IV. Promoción de la igualdad desde las áreas de intervención forales: se puede estimar que se ha trabajado el 43 % de las medidas del *II Plan Foral para la Igualdad*.

Sacando la medida de todas, en 2015 y 2016, se puede estimar que se ha trabajado el 69 % de todos los ítems o puntos a desarrollar en base a lo establecido por la norma foral.

Esto no quiere decir que se haya desarrollado el 69 % de lo que establece la norma foral o de lo que se puede realizar desde la perspectiva de la igualdad, o que se haya hecho todo, sino que en estos dos años el 69 % de los ítems, temas o puntos objeto de mejora establecidos por la norma foral se han trabajado de manera adecuada, es decir, que el trabajo de esos ítems ya está bien iniciado y encaminado.

Desde que se aprobara la norma foral, durante estos dos años, se puede concluir que este elevado nivel de trabajo y desarrollo de dos tercios de todos los ítems o puntos que contiene la norma foral ha tenido lugar por una importante razón, si consultamos el seguimiento descriptivo y pormenorizado de los anteriores apartados:

- Que la norma foral para la igualdad recogió las políticas forales para la igualdad elaboradas previamente y que les dio continuidad. Es decir, que recogió las experiencias positivas realizadas en el marco del *I Plan Foral para la Igualdad (2008-2011)* y del *II Plan Foral para la Igualdad (2012-2020)* así como las estructuras forales que dichos planes pusieron en marcha, complementándolas y reforzándolas. Dicho de otra manera, que se elaboró aprovechando la inercia, las estructuras y las buenas prácticas ya existentes en el trabajo realizado durante los años anteriores en favor de la igualdad, les dio continuidad y las elevó al rango de norma foral. Esas experiencias e inercias anteriores han facilitado y agilizado el inicio del desarrollo de la norma foral para la igualdad durante 2015 y 2016.

6.2.- ALGUNAS REFLEXIONES CUALITATIVAS SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO

Para complementar la perspectiva general que ofrece la estimación cuantitativa mencionada en el anterior apartado, en este apartado subrayaremos algunas actividades e iniciativas que se han recogido a la hora de hacer un seguimiento descriptivo pormenorizado.

Como es lógico, todos los ítems que se mencionan en la norma foral no tienen, desde la perspectiva de la igualdad, el mismo contenido y valor. Y los ítems de la norma foral que se han trabajado durante estos dos años, 2015 y 2016, no tienen tampoco la misma sustancia e incidencia desde la perspectiva de las políticas para la igualdad.

En este apartado vamos a recoger los más **significativos**, tanto los que se han trabajado de manera adecuada y aceptable como los que no se han desarrollado o se han desarrollado de manera más modesta o sencilla.

6.2.1.- Ítems significativos remarcables que se han trabajado de manera adecuada:

Que se haya desarrollado o trabajado no quiere decir que se haya desarrollado o trabajado todo o que no haya que seguir desarrollándolo más adelante desde la perspectiva de la igualdad.

- REFORZAR EL ÓRGANO PARA LA IGUALDAD. Se puede subrayar tanto el carácter y adhesión que se le ha reconocido como la definición del nuevo puesto de trabajo creado en el mismo, ya que le ha reportado recursos para cumplir mejor con sus funciones.



- SE HAN TRABAJADO LA MAYORÍA DE LAS FUNCIONES DEL ÓRGANO PARA LA IGUALDAD: como una de las principales responsabilidades del Órgano para la Igualdad es promover y coordinar las políticas forales para la igualdad, es absolutamente primordial que en los dos últimos años haya sido capaz de trabajar y desarrollar de manera adecuada la mayoría de sus funciones.
- ESTRUCTURAS POLÍTICAS Y TÉCNICAS DE COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTALES PARA LA IGUALDAD: estas estructuras, una vez renovadas las delegaciones de los departamentos, se han reforzado, y es preciso remarcar que están funcionando muy bien, cumpliendo bien sus funciones y tareas.
- PROGRAMACIÓN ANUAL PARA LA IGUALDAD DE LOS DEPARTAMENTOS: con el fin de desarrollar las políticas y planes forales para la igualdad actualmente en vigencia, los departamentos han interiorizado una manera sistematizada de llevar a cabo la programación de principios de año y el seguimiento de final de año.
- CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD INCORPORADAS EN LOS CONTRATOS Y SUBVENCIONES POR LOS DEPARTAMENTOS: en los datos recogidos en 2016 se ha visto que estas cláusulas se han generalizado y sistematizado, incorporándose en las fases con el fin de lograr una mayor efectividad e iniciándose también el seguimiento de las mismas.
- INFORMES DE EVALUACIÓN PREVIOS SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LOS DEPARTAMENTOS EN LOS ANTEPROYECTOS DE LAS NORMAS FORALES Y EN LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL: éste es un procedimiento que, en cumplimiento de la ley para la igualdad, se ha generalizado y sistematizado en los años 2015 y 2016, incluidos los informes de acreditación obligatorios que el órgano para la igualdad realiza a estos informes.
- GUNEA, ESTRUCTURA DE INTERLOCUCIÓN SOCIAL PARA LA IGUALDAD: debería remarcarse que, partiendo de un proceso participativo, se ha elaborado una propuesta de organización y de funcionamiento para enriquecer y facilitar la participación de asociaciones.
- ESPACIO DE TRABAJO CON PERSONAL TÉCNICO DE IGUALDAD PARA PROMOCIONAR POLÍTICAS LOCALES PARA LA IGUALDAD: es preciso resaltar todos los programas y proyectos vinculados a este ámbito de trabajo. Por ejemplo: “Berdinbidean”, “Beldur barik”, “Txikiak Berdinbidean”, “Jabetu”, etcétera.
- LAS CASAS DE LAS MUJERES: por un lado, es preciso resaltar la relación y colaboración especial existente con la Casa de las Mujeres de San Sebastián, y, por otro, la sistematización y el trabajo de documentación realizado sobre los distintos tipos de procesos habidos hasta la fecha para la creación de las casas de las mujeres, de cara a los grupos que desean poner en marcha una casa de las mujeres.
- COMUNICACIÓN DE LA IGUALDAD: distintos actos institucionales de sensibilización celebrados y el eco que éstos han tenido tanto en las redes sociales como en la web. Por ejemplo: “#OrainBerdintasuna”; “Orain Igualdad”; “Hitza ematen dut”; “Declaración institucional del 8 de Marzo”; “Denok zu”; “Congreso de Igualdad y conciliación”; y otros actos similares, los cuales siempre han contado con el compromiso de toda la *Diputación Foral de Gipuzkoa*.
- ADECUACIÓN DE LOS SERVICIOS FORALES PARA HACER FRENTE A LA VIOLENCIA SEXISTA: se ha presentado y dado a conocer entre los ayuntamientos la nueva definición definitiva de todos los servicios forales sociales realizada en años anteriores desde la perspectiva del empoderamiento de las mujeres.



- “AURRE!”, NUEVO PLAN FORAL PARA AFRONTAR LA VIOLENCIA QUE SUFREN LAS MUJERES: plan foral específico para desarrollar de manera prioritaria, amplia y profunda este ámbito específico de las políticas para la igualdad, y uno de los pilares importantes de la planificación 2017-2019 para la igualdad.
- NUEVO PLAN FORAL EN FAVOR DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN: plan foral específico para desarrollar de manera prioritaria, amplia y profunda este ámbito específico de las políticas para la igualdad, y uno de los pilares importantes de la planificación 2017-2019 para la igualdad.
- NUEVOS INSTRUMENTOS PARA INCORPORAR LA HORIZONTALIDAD DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN FORAL: objetivos para la igualdad, indicadores de género y preparativos para incorporar la planificación para la igualdad en el EBA-PpR Presupuestos por Resultados y en la aplicación Midenet destinada a hacer su seguimiento.

6.2.2.- Ítems significativos remarcables que no se han desarrollado. O ítems que se están trabajando más modesta o sencillamente:

- ÓRGANO PARA LA IGUALDAD. Puesto que la norma foral establece un plazo de tres años máximos para cumplir las necesidades de personal del *Órgano para la Igualdad*, estos puestos de trabajo aún no se han definido ni tampoco se han cubierto todavía. Aunque en su momento se realizaron los informes sobre las necesidades de personal, el plazo para definir los puestos de trabajo finalizó el 17 de marzo de 2016. El plazo para cubrir los puestos finalizará el 17 de marzo de 2018.

Esta situación está directamente relacionada con los objetivos y tareas recogidos en el apartado 2.1 (página 10) y que el *Órgano para la Igualdad* no ha comenzado a trabajar o que ha comenzado a trabajar pero no de manera lo suficientemente adecuada. Como ejemplo significativo: “ofrecer ayuda y asesoramiento al resto de instituciones y órganos”, “crear recursos y servicios”, “detectar las situaciones de discriminación que se dan en el Territorio Histórico y diseñar e impulsar medidas contra las mismas”, etcétera.

Por otro lado, el puesto de jefa o jefe de servicio para la igualdad no tiene aún las condiciones y obligaciones específicas para la igualdad que los puestos de personal técnico tienen. Por tanto, habría que acometer la modificación de este puesto, con el fin de que se cumpla en todos los casos del *Órgano para la Igualdad* lo que el artículo 16 de la *Norma Foral 2/2015* establece, al hacer mención de lo establecido en el artículo 17 de la *Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres*.

- UNIDADES DEPARTAMENTALES PARA LA IGUALDAD: la norma foral establece un plazo máximo de tres años para poner en marcha estas unidades. Los informes sobre las necesidades del personal trabajador se hicieron en su momento. El plazo para definir los puestos finalizó el 17 de marzo de 2016. El plazo para cubrir los puestos finalizará el 17 de marzo de 2018.

Durante estos dos años se ha realizado el estudio de todos los ámbitos necesarios para llevar a cabo tales modificaciones en la relación de puestos de trabajo. Siempre con la intención de conseguir dentro de las condiciones y contexto actuales los objetivos que aspira a conseguir la *Norma Foral 2/2015* al constituir estas unidades. A la luz de los principios forales de eficiencia técnica y económica, de horizontalidad y sostenibilidad, se ha resuelto garantizar con las estructuras para la igualdad actualmente en marcha el desarrollo y el logro de los objetivos y funciones que la Norma Foral establece a las unidades departamentales.



Esta reorganización ha tenido su incidencia en el desarrollo de las funciones de las unidades. Por ejemplo, como ejemplo significativo: “diseñar medidas específicas”, “ofrecer asesoramiento”, “diseñar la formación y hacer el seguimiento”, “proponer e impulsar medidas”, “estudiar actividades”, “participar en los jurados, comisiones y grupos de trabajo”, etcétera (apartado 2.2).

- **ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN INTERNA DEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD:** Hay una gran diferencia de un departamento a otro. Salvo algunas excepciones, estos grupos departamentales internos para la igualdad, en general no funcionan de manera permanente y sistemática en los departamentos.

Teniendo en cuenta lo manifestado en el punto anterior, puesto que en gran medida tendrán que asumir las distintas funciones de las “Unidades departamentales”, se prevé que necesitarán, a partir de 2017, formación, recursos y asesoramiento.

- **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA NORMA FORAL:** Según indica la norma foral, debía ponerse en marcha en seis meses contados a partir de su aprobación. La razón del retraso puede ser ésta: GUNEA, la interlocución social para la igualdad, tiene una gran participación en la constitución de esta comisión y, puesto que esta estructura ha estado renovando su organización y funcionamiento, no se ha podido afianzar esa participación.
- **ÁMBITOS DE DESARROLLO DÉBILES:** en los subapartados del apartado 6.1 de este informe los siguientes ámbitos se han revelado como los más débilmente trabajados hasta el momento:
 - o “Desarrollo de las medidas de sensibilización social, conocimiento y práctica”, especialmente porque no se ha trabajado en estos ámbitos: mujeres emigrantes, perspectiva transfeminista, transexualidad y trabajo sexual (apartados 3.3.4, 3.3.5, 3.3.6, 3.3.7 y 3.3.9).
 - o “Hacia un entorno sostenible para la vida”, especialmente porque se han desarrollado muy pocas medidas de esta línea estratégica en base a las programaciones anuales de los departamentos, aun cuando esta línea estratégica cuenta con muy pocas medidas en el *II Plan Foral para la Igualdad*.
 - o En la línea estratégica “Hacia un modelo social de cuidados dignos y universales”, aunque se hayan trabajado distintas medidas, en los dos últimos años se han trabajado porcentajes pequeños del elevado número de medidas que esta línea estratégica tiene en el *II Plan para la Igualdad*.
 - o En la línea estratégica “Hacia una economía al servicio de la sostenibilidad de la vida”, aunque se hayan trabajado distintas medidas, en los dos últimos años se han trabajado porcentajes pequeños del elevado número de medidas que esta línea estratégica tiene en el *II Plan para la Igualdad*.
- **OTROS ÍTEMS IMPORTANTES QUE NO SE HAN DESARROLLADO O TRABAJADO:** en los subapartados del apartado 6.1 de este informe los siguientes ámbitos han destacado también como los más débiles:
 - o “Ayudar a crear y reforzar ámbitos para la igualdad de mujeres y hombres, con personal técnico especializado que figure en la relación de puestos de trabajo de la administración local correspondiente” (apartado 3.1.3).
 - o “Promover el cambio de valores y la lucha contra los prejuicios que obstaculizan la participación socio-política de las mujeres y demás personas que rompen el orden heteropatriarcal” (apartado 3.2.4).



- “Ayudar a aumentar el acceso de las mujeres en los ámbitos de decisión y de influencia” (apartado 3.2.5).

Teniendo en cuenta las anteriores reflexiones, dicho de manera breve y sintética, éstas serían las prioridades para mejorar el nivel de cumplimiento de la Norma Foral 2/2015:

- a) Garantizar y continuar el desarrollo y trabajos significativos y destacables recogidos en la valoración positiva del apartado 6.2.1.
- b) Dar un impulso al desarrollo de los ítems recogidos en la valoración de mejora del apartado 6.2.2.

Donostia-San Sebastián, 17-03-2017