

1. SARRERA

Euskal Autonomia Erkidegoko gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren otsailaren 18ko 4/2005 Legeak 6. artikuluan foru administrazioei ematen die emakume eta gizonen arteko berdintasuneko printzipioaren arabera foru araudiari eta horren aplikazioari jarraipena egiteko ahalmena.

Era berean, uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauak, Gipuzkoako Erakunde Antolaketari, Gobernuari eta Administrazioari buruzkoak, 70. artikuluan ezartzen du, foru arauen aurreproiektuak eta xedapen orokorren proiektuak prestatzeko prozeduraren barruan, genero eraginari buruzko derrigorrezko txosten bat aurkeztea eta, hala dagokio, dena delako xedapena generoaren arabera zuzentzea aurretiazko ebaluaziotik eratorritako zuzenketa neurriei jarraituz.

Europar Batasunaren gizon eta emakumeen arteko berdintasun politikaren oinarria da *mainstreaming-a* edo genero zeharkakotasuna. Izan ere, asmoa da neurri politikoak hartzean eragile direnek genero berdintasunaren ikuspuntua politika guztietan txertatzea, maila eta etapa guztietan.

Testuinguru horretan, aurrekontua tresna nagusia da genero zeharkakotasuna aplikatzeko, zeren eta bertan definitu baitaitezke gobernauk emakume eta gizonen arteko aukera berdintasunaren arloan hartzen dituen neurriak, helburuak lortzeko baliabideak esleituta.

Bestetik, egungo koiuntura ekonomikoak behartzen du baliabide erabilgarriak ahalik eta gehien berresleitu eta errentabilizatzera. Horren ondorioz, genero eraginaren ebaluazioak garrantzi berezia hartzen du, krisi aldiek desberdintasunak areagotu baititzakete.

Ikuspuntu hau aurrekontuetan txertatzea erronka bat da, eta berarekin dakar aurrekontua prestatzean ahalegin handiago bat egitea. Halere,aldi berean laguntza handikoa izan daiteke, alde batetik, politika desberdinek emakume eta gizonei nola eragiten dieten baloratzeko eta, bestetik, aurrekontu neurriek noraino bien arteko

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 6 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma del País Vasco, atribuye a las administraciones forales el seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad.

A su vez, el artículo 70 de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de norma foral y de los proyectos de disposiciones de carácter general, establece la incorporación del informe preceptivo de impacto de género y en su caso la corrección de la disposición en cuestión, conforme a las medidas correctoras derivadas de la evaluación previa en función del género.

La política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea se basa en el *mainstreaming* o transversalidad de género, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores involucrados en la adopción de medidas políticas.

En este contexto, el presupuesto se presenta como el instrumento por excelencia para la aplicación de la transversalidad de género, ya que es donde pueden definirse las acciones del gobierno en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asignando recursos para el logro de sus objetivos.

Por otra parte, la coyuntura económica actual obliga a una reasignación y rentabilización al máximo de los recursos disponibles, con lo que la evaluación del impacto de género cobra especial relevancia, en la medida en que los periodos de crisis pueden agudizar las desigualdades.

Incorporar esta nueva perspectiva en los presupuestos es un reto y supone un trabajo añadido en su elaboración, pero a su vez puede ser de gran ayuda para valorar cómo influyen las diferentes políticas en los hombres y mujeres y hasta qué punto las medidas presupuestarias contribuyen a aumentar o disminuir la igualdad

desberdintasunak areagotu edo txikiagotzeko baliagarriak diren jakiteko.

Helburua lortzea zaila dela jakinda ere, hasiera eman zaio aurrekontu prozesua eraldatzeko eta ebaluazio eta antolaketa tresnak garatzeko bide bati, 2011tik 2014ra bitartean.

1) 2011ko Aurrekontua:

- Aurrekontua prestatzeko jarraibideak aldatzea, genero ikuspuntua erabilita.
- Berriazko lan talde bat sortzea eta abiatzea.
- Lehen aldiz programak (73) genero ikuspuntutik sailkatzea.

2) 2012ko Aurrekontua:

- Sailkapena ixtea.
- Programak ordenatzea.
- Genero eragina duten programen %33a aztertzea.

3) 2013ko Aurrekontua:

- Sailkapena berrikustea.
- Aztertutako programek berdintasun fitxa izango dute.
- Genero eragina duten programen %33a aztertzea.
- Kontu Orokorrean, fitxa duten programen exekuzio maila aztertuko da.

4) 2014ko Aurrekontua:

- Sailkapena berrikustea.
- Programen %66a fitxa edukiko dute.
- Gainontzeko programak txertatzea.
- Exekuzioa aztertzea.

Azkenik, eta egiturari dagokionez, sarrera honetaz gain, txosten hau sei atal nagusitan banatuta dago:

- Agintaldian genero eragina ebaluatzeko jarduketan azalpena.

de ambos.

Siendo conscientes de la dificultad del objetivo, se ha iniciado un proceso de transformación del proceso presupuestario y de desarrollo de los instrumentos de evaluación y organización, que va abarcar los ejercicios 2011 a 2014.

1) Presupuesto 2011:

- Modificación de las directrices de elaboración del presupuesto incorporando la perspectiva de género.
- Creación y puesta en marcha de un grupo de trabajo específico.
- Primera clasificación de programas (73) desde la perspectiva de género.

2) Presupuesto 2012:

- Cerrar la clasificación.
- Ordenar los programas.
- Analizar el 33% de los programas con impacto de género.

3) Presupuesto 2013:

- Revisar la clasificación.
- Los programas analizados tendrán ficha de igualdad.
- Analizar el 33% de los programas con impacto de género.
- En la cuenta general, en los programas con ficha se analizará el grado de ejecución.

4) Presupuesto 2014:

- Revisar la clasificación.
- El 66% de los programas tendrán ficha.
- Incorporar el resto de programas.
- Análisis de ejecución

Finalmente y en cuanto a su estructura, además de esta introducción, este Informe se ha dividido en seis partes esenciales:

- Descripción de las actuaciones dirigidas en la legislatura a la evaluación de impacto de

- Aurrekontuetan genero eragina ebaluatzeko lan taldearen eraketa eta jarduketak.
 - Gipuzkoan genero arazoiei lotutako berdintasun eta desberdintasun agertokia.
 - Foru Sektore Publikoko langileriaren barruko emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzko datuak.
 - Genero arloan arduraz jokatzeko duten aurrekontu programak.
 - Ondorioak.
- género.
- Constitución y actuaciones del grupo de trabajo para la evaluación del impacto de género en los presupuestos
 - Escenario de igualdad y desigualdad por razón de sexo en Gipuzkoa.
 - Datos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en el personal al servicio del Sector Público Foral.
 - Programas presupuestarios responsables con el género.
 - Conclusiones.

2.- AGINTALDIAN GENERO ERAGINA EBALUATZEKO JARDUKETEN AZALPENA

Agintari publikoak behartuta daude generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazio bat egitera, betiere arau edo egintza administratibo bat prestatu aurretik, hala jasotzen baitu Gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Foru Arauak II. tituluaren IV. kapituluan. Horrek berarekin dakar administrazio bakoitzaren barruan jarraibideak ematea eta lan tresna komunak ezartzea, arau edo egintza administratiboa aplikatzean emakume eta gizonen artean egon daitekeen desberdintasun egoera aztertu eta, era berean, desberdintasunak desegin eta berdintasuna sustatze aldera, hala jasotzen baitu 4/2005 Legeak 19.etik 22.era bitarteko artikuluetan.

Testuinguru horretan, eta arau edo egintza administratiboa sustatzen duen organoa ebaluazio hori egitearen erantzulea izan arren, egia da egokiena prozesu adostu bat egitea izango litzatekeela, betiere generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenak homogeneizatze aldera eta horiek azterzea eta hobetzea ahalbideratzen duen jarraipen sistematiko bat egite aldera. Bakarrik modu horretan lor daiteke emakume eta gizonen arteko berdintasunari lotutako foru politiken eragin positibo bat. Halere, genero eraginaren aurretiazko ebaluazioa egingo bada, departamentuek beren egiturak egokitu behar dituzte, ebaluazio horren zuzeneko erantzule diren aldetik. Zentzu horretan, beharrezkoa da hura egingo duten langileak prestatzea eta hura egiteko jarraibide eta prozedurak ezartzea.

Beraz, generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa oinarrizko kontu bat da, eta 4/2005 Legeak planteatzen duena eta Gipuzkoako Batzar Nagusiek 2009ko urriaren 28an Gipuzkoako Foru Aldundiari honelako bat eskatzen zion ebazpen bat onartzean bere egin zutena: “hiru hilabeteko epean abian jartzea batzar hauetan tramitatzen diren foru arauetan genero eraginari buruzko ebaluazio txostenak egiteko beharrezkoak diren baliabide guztiak”.

2.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES DIRIGIDAS EN LA LEGISLATURA A LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

La Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres, establece en su capítulo IV del Título II la obligatoriedad de que los poderes públicos realicen una evaluación previa del impacto en función del género antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo. Esto implica, el establecimiento en el marco de cada una de las administraciones de directrices y el desarrollo de instrumentos comunes que permitan analizar la situación diferencial de mujeres y hombres en el ámbito de aplicación de la norma o acto administrativo y establecer, en su caso, medidas correctoras para eliminar las desigualdades y promover la igualdad, tal cómo se establece en los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005.

En este contexto, y si bien el órgano promotor de la norma o acto administrativo es el responsable de realizar dicha evaluación, también es cierto que lo adecuado sería establecer un proceso consensuado que permita homogeneizar los informes de evaluación previa del impacto en función del género y realizar un seguimiento sistemático que posibilite el análisis y mejora de los mismos. Sólo así será posible lograr un impacto positivo de las políticas forales en relación con la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, la realización de la evaluación previa del impacto del género exige también a los departamentos, como responsables directos de la misma, una adaptación de sus propias estructuras. En este sentido, es necesaria la formación del personal que vaya a realizarla y el establecimiento de directrices y procedimientos concretas para su realización.

Consecuentemente, la evaluación previa de impacto en función de género es una cuestión fundamental que la Ley 4/2005 plantea y que las Juntas Generales de Gipuzkoa hicieron suya al aprobar el día 28 de octubre de 2009 una Resolución por la instaban a la Diputación Foral “ a poner en marcha, en un plazo de tres meses, todos los recursos necesarios para que haya informes de evaluación sobre el impacto de género en las normas forales que se tramiten en esta Cámara”.

2.1 Gipuzkoako Foru Aldundia

Gipuzkoako Foru Aldundiak 2008-2011 Emakume eta Gizonen arteko berdintasun Plana egin du.

Plan horren agiria txosten honen I. eranskin gisa doa erantsita, eta Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentu guztiek, Kiroletako eta Kanpoko Ekintzako Departamentuaren gidaritzapean, Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiaren bidez, emakume eta gizonen arteko berdintasunari begira duten borondate argiaren eta konpromisoaren emaitza da.

Planaren lehen ardatza da genero ikuspuntua Gipuzkoako Foru Aldundiaren jardunean txertatzea, alegia genero zeharkakotasuna edo *mainstreaming-a*.

Testuinguru horretan, genero eraginaren ebaluazioa Gipuzkoako Aldundiak ezinbestez eta koordinatuta heldu beharreko kontua da. Hori dela eta, giza baliabideak nahiz prestakuntza eta material arloko bitartekoak jarri behar dira, lege agindu hau 2010ean bete ahal izateko.

Arau baten genero eragina ebaluatzeko, bi baldintza bete behar dira:

- Sexuen arabera bereizitako datuak izatea, arautu nahi den eremuari dagokionez.
- Berriazko ezagutzak izatea, generoa analisi kategoriatan gisa erabili ahal izateko.

Beraz, departamentu bakoitzak lege agindua betetzeko beharrezkoak diren mekanismoak abian jarri behar ditu, bere arauen genero eragina ebaluatzeaz arduratzen den neurrian.

Gainera, Foru Aldundi osoan zereginak koordinatu eta prozesuak bateratzeko hainbat jarduketa egin behar du Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiak, berdintasunerako politikak bultzatu eta koordinatzeko organoa den aldetik.

2.1 Diputación Foral de Gipuzkoa

La Diputación Foral de Gipuzkoa ha elaborado el Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa 2008-2011.

Este Plan, cuyo documento se adjunta como Anexo I del presente informe, es el resultado de la voluntad expresa y el compromiso de la totalidad de los Departamentos que integran la Diputación Foral de Gipuzkoa, bajo el liderazgo del Departamento de Deportes y Acción Exterior, a través de su Dirección General Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad, con la igualdad de mujeres y hombres.

El primer eje del Plan es la integración de la perspectiva de género en la Diputación Foral de Gipuzkoa, lo que se define como transversalidad de género o *mainstreaming*.

En este contexto, la evaluación de impacto de género se ha convertido en una cuestión que esta Diputación debe abordar ineludiblemente y de modo coordinado, por lo que se deben arbitrar para ello los recursos necesarios tanto personales, como formativos y materiales para que este mandato legal pueda ser abordado a lo largo del 2010.

Para realizar la evaluación del impacto de género de una norma son necesarias dos condiciones:

- Disponer de datos desagregados por sexos en relación al ámbito que se quiere regular.
- Tener conocimientos específicos para poder y utilizar el género como categoría de análisis.

Consecuentemente, cada departamento, como responsable de realizar la evolución del impacto de género de sus propias normas, debe poner en marcha los mecanismos necesarios para poder responder al mandato legal.

Además, desde la Dirección de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad, como órgano de impulso y coordinación de las políticas para la igualdad, se deben acometer una serie de actuaciones dirigidas a coordinar la tarea y homogeneizar los procesos en el conjunto de la Diputación Foral.

Helburu hori lortzeko, zuzendaritza horrek lanerako plan bat prestatu du, fase hauetan garatzekoa:

Lanerako plana

I. FASEA

1- Informazioa

Genero eragina ebaluatzeak berarekin dakar arduradun politikoei informatzea, lege aginduak genero eraginaren ebaluazioari dagokionez dituen ondorio politikoen berri emate aldera.

Testuinguru horretan, zuzendariekin informazio saio bat egin zen 2009ko azaroaren 25ean. Saio horretan hainbat administrazioekin batera aritzen den aholku enpresa batek parte hartu zuen, emakume eta gizonen arteko berdintasunerako planak prestatzen, genero eraginaren ebaluazio txostenak idazten eta genero ikuspuntua aurrekontu publikoetan txertatzean.

2- Trebakuntza

Lehenago adierazi bezala, funtsezkoa da teknikariak prestatzea, foru araudian genero eragina ebaluatzeko trebatu eta abilezia trebeziak garatze aldera. Hasiera batean, eta trebatze prozesua modu errealista batean egituratu eta ordenatze aldera, egokia izango litzateke prestakuntzan arreta jartzea emakume eta gizonen arteko berdintasunerako foru politikak gauzatu eta jarraipena egiteko egituretan esku hartzen duten langileengan (68/2008 Foru Dekretua, irailaren 9koa, Gipuzkoako Foru Aldundian Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordea eta Talde Teknikoa eta, departamentu bakoitzean, Departamentu barruko Unitatea sortzekoa eta osaera eta funtzionamendua arautzekoa), hau da, departamentu arteko talde teknikoan (idazkari teknikoak) eta departamentu barruko unitateetan (zuzendaritza bakoitzak izendatutako teknikariak).

Testuinguru horretan, eta Funtzio Publikoko Zuzendaritzako Prestakuntza Zerbitzuarekin

Para el logro de este objetivo se ha elaborado desde la indicada Dirección un Plan de Trabajo con el desarrollo de las siguientes fases:

Plan de Trabajo

FASE I

1- Información

Abordar la evaluación de impacto de género exige informar a las y los responsables políticos, a fin de dar a conocer las implicaciones políticas del mandato legal en relación con la evaluación de impacto de género.

En este contexto se realizó una sesión informativa con Directores y Directoras el día 25 de noviembre de 2009 y en la misma se contó con una consultora especializada que viene trabajando con diferentes administraciones en el asesoramiento en relación con la elaboración de planes para la igualdad de mujeres y hombres, en la realización de informes de evaluación de impacto de género y en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos.

2- Capacitación

Como ya se ha dicho, es fundamental la formación del personal técnico, a fin de capacitarles y desarrollar habilidades y destrezas para la realización de la evaluación de impacto de género de la normativa foral. En un principio, y al objeto de estructurar y ordenar de modo realista el proceso de capacitación, sería adecuado centrar la formación en el personal que forma parte de las estructuras para la implementación y seguimiento de las políticas forales para la igualdad de mujeres y hombres (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), es decir, el Grupo Técnico Interdepartamental, formado por secretarías y secretarios técnicos, y las Unidades Intradepartamentales, constituidas por las personas técnicas designadas por cada Dirección.

En este contexto, y en coordinación con el Servicio de Formación de la Dirección de

koordinatuta, dagoneko 15 orduko ikastaro bat antolatu zen: lehen saioa 2009ko azaroaren 18, 19 eta 20an eta bigarrena, aldiz, 2010eko urtarrilaren 25, 26 eta 27an. Ikastaro hori zuzenduta zegoen Berdintasunerako Foru Plana gauzatu eta jarraipena egitekoak diren idazkari teknikoei (berdintasunerako departamentu arteko batzorde teknikoak) eta departamentu barruko unitateei.

Ikastaroaren helburua izan zen ikuspuntu teoriko-praktiko batetik berdintasunerako politiken esparru orokorra ezagutaraztea, eta hasieran genero eraginaren ebaluazioaren hasierako azalpena eman zen, genero ikuspuntua Administrazioaren jardunean txertatzeko funtsezko neurrietako bat baitzen.

Gainera, departamentu arteko talde teknikoari eta departamentu barruko unitateei zuzendutako prestakuntza prozesuaren barruan, genero eraginaren ebaluazioari buruzko berriazko 11 orduko modulu bat sartu da, 2010eko ekainean egin zena.

3.- Jarraibideak

Genero eragina ebaluatzeak berarekin dakar, beste erakunde batzuetan egin den bezala, prozesu adostu bat ezartzea, departamentu bakoitzeko genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenak bateratu eta horiek aztertzea eta hobetzea ahalbideratzen duen jarraipen sistematiko bat egite aldera. Horretarako, beharrezkoa da oinarritzko jarraibide batzuk prestatzea, Foru Aldundi osorako prozesu bat ezartze aldera.

Esparru horretan, Gipuzkoako foru organoen xedapen orokorren genero eraginaren txostenak prestatzeko jarraibideak egin zituen Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritzak, emakume eta gizonen arteko berdintasunerako foru politikak bultzatu eta koordinatzeko organoa den aldetik.

Proposamen horrek ezartzen du, alde batetik, arau bat generoari dagokionez egokia ote den erabakitzeko prozedura eta, bestetik, haren

Función Pública, se ha organizado ya un curso de formación de 15 horas de duración, cuya primera edición tuvo lugar los días 18,19 y 20 de noviembre de 2009 y la segunda los días 25,26 y 27 de enero de 2010. Este curso se dirigió a los secretarios y secretarías técnicas, que conforman el Grupo Técnico Interdepartamental para la igualdad, y a la Unidades Intradepartamentales para la implementación y seguimiento del Plan Foral para la Igualdad.

El objetivo del mismo fue dar a conocer desde una perspectiva teórico-práctica el marco general para las políticas para la igualdad y en el mismo se realizó un abordaje inicial de la evaluación de impacto de género, como una de las medidas fundamentales para integrar la perspectiva de género en el trabajo de la Administración.

Además, en el marco del proceso formativo dirigido al Grupo Técnico Interdepartamental y a las Unidades Intradepartamentales se ha incorporado un módulo específico sobre evaluación de impacto de género, mediante el curso realizado en junio de 2010, de 11 horas de duración.

3.- Directrices

La realización de evaluaciones de impacto de género exige, tal como se ha hecho en otras instituciones, establecer un proceso consensuado que permita homogeneizar los informes de evaluación previa del impacto en función del género en cada uno de los departamentos y realizar un seguimiento sistemático que posibilite el análisis y mejora de los mismos. Y para ello es necesario elaborar una serie de directrices básicas que permitan articular un procedimiento único para el conjunto de la Diputación Foral.

En este marco, la Dirección de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad, como órgano de impulso y coordinación de las políticas forales para la igualdad de mujeres y hombres, elaboró las Directrices para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones de carácter general de los órganos forales de Gipuzkoa.

Esta propuesta establece, por un lado, el procedimiento para determinar si una norma es o no pertinente al género y, por otro, las fases de

genero eragina neurtzeko egin beharreko analisiaren faseak.

Agiri honen II. eranskin gisa doaz jarraibideak.

4-. Prozedura

Genero eragina ebaluatzeak berarekin dakar politika publikoek emakume eta gizonei nola eragiten dieten eta politika horiek batzuen eta besteen arteko berdintasuna sustatzeko duten gaitasuna aztertzeko prozesu bat ezartzea. Hau da, ez da tramite administratibo soila, baizik eta politika jakin batek aurretiaz plangintza fasean eta jarraipen eta ebaluazio fasean duen eragina ebaluatzeko prozedura da.

Horretarako, beharrezkoa da prestaketa eta jarraipen prozedura bat ezartzea, berdintasunaren aldeko aldaketak ahalbideratze aldera. Zentzu horretan, definitu behar da zein den aholku organoa departamentu bakoitzean eta Foru Aldundian eta zer organo arduratzen den genero eraginaren ebaluazioez informatu eta horiei jarraipena egiteaz, betiere batez ere ebaluazioak hobetzeko lan pedagogikoa egite aldera.

Horrek berarekin dakar prestatze prozedura definitzea, aholku espezializatua ematea eta genero eraginaren ebaluazioei jarraipena egitea. Horretarako beharrezkoa da, aldi berean, pertsonak edota zerbitzuak identifikatzea eta funtzio horiek betetzeko behar diren baliabideak aktibatzea.

II. FASEA

1-. Trebakuntza areagotzea

Genero eraginaren ebaluazioari heltzeak berarekin dakar hura egiteaz arduratzen diren langileen trebakuntza maila handia izatea, eta horretarako beharrezkoa da prestakuntza eta ekintza prozesu bat abian jartzea, trebakuntza egoki bat lortu eta lan konkretuak eragite aldera. Azken finean, prestakuntza etengabeko sistema bat ezarri behar da, praktikan sortzen diren zailtasunei aurre egin eta praktika onak elkarri trukatzeko aldera.

análisis a realizar para medir el impacto en función del género de la misma.

Se acompañan las directrices como Anexo II del presente documento.

4-. Procedimiento

La realización de evaluaciones de impacto de género supone un proceso de análisis del modo en que las políticas públicas afectan a mujeres y a hombres y de su capacidad de promover la igualdad de unas y otros. Es decir, no es un mero trámite administrativo, sino que se trata de un procedimiento dirigido a evaluar el impacto previo de una política en la fase de planificación y el impacto real en la fase de seguimiento y evaluación.

Por ello, se hace necesario establecer un procedimiento de elaboración y seguimiento que posibilite los cambios a favor de la igualdad. En este sentido, habría que definir cuál es el órgano de asesoramiento dentro de cada departamento y a nivel general en la Diputación Foral, así como el órgano encargado de informar o realizar el seguimiento de las evaluaciones de impacto de género, a fin de realizar sobre todo una labor pedagógica para la mejora de las mismas.

Esto exige definir el procedimiento de elaboración, ofrecer asesoramiento especializado y realizar el seguimiento de las evaluaciones de impacto de género, lo cual supone, a su vez, identificar personas y/o servicios y activar los recursos necesarios para que puedan desempeñar estas funciones.

FASE II

1-. Profundización en la capacitación

Abordar la evaluación de impacto de género supone niveles significativos de capacitación del personal responsable de realizarla, por lo que será necesario poner en marcha un proceso de formación-acción para lograr la capacitación adecuada, incidiendo a su vez en el trabajo concreto a realizar. Se trata en definitiva de establecer un sistema de formación continua que permite afrontar las dificultades encontradas en la práctica e intercambiar buenas prácticas.

2-. Aholku sistema

Praktikan, genero eragina ebaluatzea prozesu konplexua da, eta segurtasun eza, zalantzak, zailtasunak eta aholku teknikorako beharra sortzen ditu. Arazo horiei aurre egiteko, aholku sistema bat beharko litzateke, eta horrek berarekin ekarriko luke giza baliabide espezializatuak izatea edo aholkularitzako kanpo zerbitzu batek esku hartzea (on line ere izan liteke), beste administrazio batzuetan egiten ari den bezala.

Aurrekontuak eta generoa

Sarreran adierazitakoari jarraituz, aurrekontu publikoa garrantzitsua da politika publikoen isla den aldetik. Berez, gizarte demokratiko batean aurrekontu publikoak aberastasuna birbanatzeko funtsezko tresna dira. Eta, gizartea emakumez eta gizonez osatuta dagoenez, aurrekontu publikoek batzuegan eta besteengan duen eragin soziala antzekoa izatea bermatu behar dute.

Horretarako, genero eraginaren aurretiazko ebaluazioaren tresnak aukera ematen du, alde batetik, aurrekontu partidek emakume eta gizonengan duten eragin diferentziala aztertzeke eta, bestetik, Administrazioaren jardun eremu guztietan emakume eta gizonen arteko berdintasunaren sustapenerako lehentasunak ezarri eta ekintzak zehazteko. Horregatik, genero ikuspuntua duten aurrekontu publikoak herri administrazio batek emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde hartzen duen konpromisoaren adierazle ari bat dira.

Beharrezkoa da, hala jasotzen baitu 14. artikuluan Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, urteko aurrekontuetan lege horrek ezarritako neurriak garatzeko diru baliabideak jasotzea. Gainera, lege horretako 19.1 artikuluan jasotakoari jarraituz, arau bat prestatzen hasi aurretik hori sustatzen suen organo administratiboak ebaluatu behar du proposamenak emakume eta gizonen talde gisa bizi duten egoeran izan dezakeen eragina, desberdintasunak desagertu eta berdintasuna sustatze aldera.

2-. Sistema de asesoramiento

En la práctica la realización de evaluaciones de impacto de género es un proceso complejo que genera inseguridad, dudas, dificultades y necesidades de asesoramiento técnico. Para poder solventarlas sería necesario poner en marcha un sistema de asesoramiento, lo que exigiría recursos personales especializados o ser resuelto a través de un servicio externo de consultoría, que incluso podría ser on-line, tal como se está haciendo en otras administraciones.

Presupuestos y género

Como se señalaba en la introducción, la importancia del presupuesto público como reflejo de las políticas públicas es innegable. De hecho, en una sociedad democrática los presupuestos públicos son el instrumento fundamental para la redistribución equitativa de la riqueza. Y dado que la sociedad está conformada por mujeres y hombres, los presupuestos públicos deben garantizar que el impacto social sobre unas y otros sea similar.

Para ello la evaluación previa del impacto de género es el instrumento que permite, por un lado, analizar el impacto diferencial de las diferentes partidas presupuestarias sobre mujeres y hombres y, por otro, establecer prioridades y concretar acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la administración. Por ello, los presupuestos públicos con perspectiva de género son un claro indicador del compromiso de una administración pública con la igualdad de mujeres y hombres.

La propia *Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres* en su artículo 14 recoge la necesidad de consignar en los presupuestos anuales los recursos económicos destinados al desarrollo de las medidas previstas en ella. Además, en su artículo 19.1 establece que antes de acometer la elaboración de una norma el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo, al objeto de eliminar las desigualdades existentes y promover la igualdad.

Lege hori betetzearen garrantziaz jabetuta dagoenez, Gipuzkoako Foru Aldundiak lege horretan jasotako funtsezko jarduketa batzuk abiatu ditu agintaldi honetan, hain zuzen zeharkako beste jarduketa batzuk garatzen hasteko oinarri bat direnak, betiere 4/205 Legeko II. tituluan jasotakoari jarraituz genero eragina agintarien eta herri administrazioen jardunean txertatze aldera.

Aurrekontuenak genero ikuspuntutik prestatzea zeregin konplexua da. Alde batetik, horrek exijitzen du genero eraginaren aurretiazko ebaluazio bat egitea, aurrekontuek gizon-emakumeengan eta desberdintasunak murrizteko eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko duten gaitasunean izan dezaketen eragina ezagutze aldera. Bestetik, zeregin hori ezin da modu orokor batean egin aurrekontu osorako. Genero eragina aztertzeke, beharrezkoa izango litzateke aurrekontu partida bakoitzaren eragina aztertzea.

Modu horretan, foru aurrekontuen eragina aztertzeak berarekin dakar berariazko lan prozesu bat abiatzea, ondokoak ahalbideratzeko:

- Beste testuinguru batzuetan egindako esperientziak ezagutzea, autonomia erkidegoan, estatuan eta nazioartean, prozesuari jarraitzen laguntzeko erreferentziak eta aholkularitza izate aldera.
- Ogasun eta Finantza Departamentuak gidatutako lan prozesu bat abiatzea, non parte hartuko baitute Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentu guztiek beren lanari koherentzia eta homogeneotasuna emateko irizpide metodologiko argiak ezartze aldera.
- Departamentu edota zuzendaritza bakoitzeko arduradun teknikoak identifikatzea, aurrekontu prestatetari dagokionez, departamentu arteko lantalde bat osatze aldera. Lantalde horrek ahalbideratu beharko luke irizpideak adostea eta genero eragina aurrekontuan txertatzeko lanerako tresna komunak prestatzea.

Consciente de la importancia de dar cumplimiento a dicha Ley, La Diputación Foral de Gipuzkoa ha puesto en marcha durante la presente legislatura algunas actuaciones fundamentales recogidas en la misma y que constituyen la base sobre la que comenzar a desarrollar otra serie de actuaciones de carácter transversal que permitan integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes y de las administraciones públicas vascas de acuerdo al Título II de la Ley 4/2005.

El abordaje de la elaboración de los presupuestos desde la perspectiva de género es una tarea compleja. Por un lado, exige la realización de una evaluación previa del impacto de género, para conocer el impacto potencial de los mismos en mujeres y hombres y su capacidad para reducir desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Por otro lado, no es una tarea que pueda hacerse de modo global para el conjunto del presupuesto. Para analizar el impacto de género previsto sería necesario realizar el análisis del impacto de cada una de las partidas presupuestarias.

De este modo, abordar el análisis del impacto de los presupuestos forales en función del género exige la puesta en marcha de un proceso de trabajo específico que posibilite:

- Conocer experiencias que se han desarrollado en otros contextos, tanto a nivel de comunidades autónoma, a como a nivel estatal e internacional, para contar con referencias y asesoramiento que ayuden a guiar el proceso.
- Poner en marcha un proceso de trabajo liderado por el Departamento de Hacienda y Finanzas y en el que tomen parte todos los departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa para establecer criterios metodológicos claros que permitan dotar de coherencia y homogeneidad al trabajo de los diferentes departamentos.
- Identificar en cada Departamento y/o Dirección la(s) persona(s) responsables a nivel técnico en relación con la elaboración del presupuesto para conformar un grupo interdepartamental de trabajo que posibilite el acuerdo de criterios y la elaboración de herramientas comunes de trabajo para integrar la perspectiva de género en el presupuesto.

- Berariazko prestakuntza prozesu bat garatzea, generoak aurrekontuetan duten eraginari dagokionez. Horretarako, arlo horretako langile adituak beharko lirateke, departamentu bakoitzean identifikatutako berariazko langileak trebatzeko.
- Sexuen arabera bereizitako datu gehiago biltzea, eremu bakoitzeko beste aldagai esanguratsu batzuekin gehiagotan gurutzatzea, genero ikuspuntutik aztertzea eta genero adierazleak prestatzea, hemen landu nahi den errealitatearen diagnostikoa eta ezagutza genero eragina ebaluatzeko funtsezkoak baitira.
- Identifikatzea genero ikuspuntutik aztertu beharreko lehenetsutako aurrekontu programak. Ulertu behar da lehenetsua eman beharko litzaiekeela, alde batetik, arauzko agindua duten programei (berdintasunerako berariazko legeak) edo programazko agindu esplizitua duten programei (Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Foru Plana) eta, bestetik, emakume eta gizonen arteko berdintasunean aurreratzeko eraldaketarako ahalmen handiagoa duten programei.
- Gipuzkoako Foru Aldundi osoan lan prozesu bat hastea, adituen aholkua jasota, 2011ko Aurrekontua prestatzean genero ikuspuntua txertatzen haste aldera.
- Desarrollar un proceso de formación específica, en relación con la incidencia de género en los presupuestos, con personal experto en la materia para capacitar al personal específico identificado en cada departamento.
- Profundizar en la recogida de datos desagregados por sexos, en su cruce con otras variables significativas en cada ámbito, su análisis desde la perspectiva de género y la elaboración de indicadores de género, ya que el diagnóstico y conocimiento de la realidad sobre la que se pretende actuar es fundamental para evaluar el impacto de género.
- Identificar los programas presupuestarios prioritarios sobre las que habría que realizar el análisis de género, entendiendo que habría que dar prioridad a aquellos sobre las que exista, por un lado, un mandato normativo (leyes específicas para la igualdad) o programático explícito (Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres) y, por otro, que aquellos que tengan una mayor capacidad transformadora para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- Iniciar un proceso de trabajo conjunto en toda la Diputación Foral de Gipuzkoa, con el asesoramiento de personas expertas, para que en la elaboración del presupuesto 2011 se inicie la integración de la perspectiva de género.

Amaitzeko, genero ikuspuntua aurrekontuetan txertatzea indarrean dagoen lege esparruak planteatzen duen funtsezko gai bat da. Gainera, horrek berarekin dakar politika egiteko kulturaren aldaketa bat. Izan ere, horrek behartzen du galdera egitera politika publikoen inguruan, eta horiek genero desberdintasunak ezabatzeko, emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko eta, horri esker, gizarte justuago, demokratikoago, efizienteago eta gizarte eta ekonomia arloan iraunkorragoa den gizarte bat garatzeko duten eraldaketa gaitasunaren inguruan.

Zeregin hau berria eta konplexua denez eta modu koordinatu eta koherentean heldu behar zaionez, beharrezkoa da mailaka eta sistematikoki heltzeko aukera ematen duten lan prozesuak diseinatzea, betiere, aurrekontua

Podemos concluir diciendo que la integración de la perspectiva de género en los presupuesto es una cuestión fundamental que plantea el marco legal vigente. Supone además un cambio cultural en el modo de hacer política, ya que obliga a cuestionarse sobre el impacto social de las políticas públicas y su capacidad transformadora para eliminar las desigualdades de género, promover la igualdad de mujeres y hombres y con ello contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, democrática, eficiente y sostenible social y económicamente.

Pero dada la novedad y complejidad de esta tarea, así como la necesidad de abordarla de modo coordinado y coherente, se hace necesario diseñar procesos de trabajo que permitan abordarla de un modo gradual y sistemático que

garatzeko funtsezko tresna gisa, politikak diseinatzeko ohiko moduak eta aurrekontuaren definizioa eraldatze aldera. Eta, logikoa denez, lege agindu hori eraginkortasunez betetzeko beharrezkoak diren giza baliabideak eta prestakuntza eta material arloko bitartekoak jarri behar dira. Modu horretan bakarrik lagunduko zaio gure lurraldean emakume eta gizonen arteko berdintasunean aurreratzeari.

2.2 Uliazpi Fundazioa foru organismo autonomoa

Uliazpi Fundazioa foru erakunde autonomoak 2009-2011 Berdintasun Plana egin du. Horren helburua da Uliazpi Fundazioan emakume eta gizonen arteko benetako berdintasuna bermatzea eta emakume eta gizonen artean edozein motatako lan diskriminazioa saihestea.

Agiri hori txosten honen III. eranskin gisa jasotako dago.

posibilitate transformar los modos habituales de abordar el diseño de las políticas y la definición del presupuesto, como instrumento fundamental para su desarrollo. Y lógicamente, para ello se deben arbitrar los recursos tanto personales, como formativos y materiales necesarios para que este mandato legal pueda ser abordado de modo eficaz. Sólo así se estará contribuyendo al avance en la igualdad de mujeres y hombres en nuestro Territorio.

2.2 Organismo Autónomo Fundación Uliazpi

El Organismo Autónomo Fundación Uliazpi ha elaborado su Plan de Igualdad 2009-2011, con el objetivo principal de garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Uliazpi y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

Se acompaña el citado documento como Anexo III del presente informe

3.- AURREKONTUETAN GENERO ERAGINA EBALUATZEKO LAN TALDEAREN ERAKETA ETA JARDUKETAK

2010eko uztailaren 29an, Diputatuen Kontseiluak erabaki zuen aurrekontu politika genero ikuspuntutik aztertzeko prozesu baten hasiera onartzea.

Horretarako, 2011ko Aurrekontua prestatzeko jarraibide teknikoan edukian genero ikuspuntua sartuta dago, atal hauetan:

- Genero ikuspuntua aurrekontuaren sailkapenetan txertatzea, zehazki:

Sailkapen organikoa: generoaren ikuspegia integratzeko, berdintasunaren gaiak erakundean duen ikuskera globala, garrantzia eta posizioa aztertu beharko litzateke.

Sailkapen ekonomikoa: sailkapen honetan genero ikuspegia integratzeko gastu motaren arabera aurrekontu azterketa beharrezkoa izango litzateke, eta zehazki esanda, kapitulu hauek kontuan hartuta: “Langileria gastuak” (gizonen eta emakumeen ordainsariak), “Ondasun eta zerbitzuen gastu arruntak” (formazio, azterlan, eta argitalpen kontzeptuen azterketa), “Transferentziak arruntak” eta “Kapitaleko transferentziak” (aurrekontuko diru laguntzen azterketa), eta “Inbertsio errealen” kapitulua.

Programen arabera sailkapena: entitate publikoak bere jardueraren bidez lortu nahi dituen helburuak –emakume eta gizonen arteko berdintasun arlokoak barne– eta helburu horiek lortzera bideratutako ekintzak gauzatzeko beharrezko diren aurrekontu kredituak jasoko dira aurrekontu programetan.

Programa bakoitzean azalduko da horren bidez lortu nahi diren helburuei buruzko informazioa, baita ere beharrezko diren giza eta finantza baliabideei eta bete beharrekotako jardueri buruzkoa, eta egikaritzeaz arduratuko dena zein den ere bai.

Genero berdintasunaren helburua jaso behar dute

3.- EL GRUPO DE TRABAJO PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO

Con fecha 29 de julio de 2010, el Consejo de Diputados acordó aprobar el inicio de un proceso de análisis de la política presupuestaria desde una perspectiva de género.

A tal fin las directrices técnicas de elaboración del presupuesto 2011, aprobadas en la misma sesión, incorporan la perspectiva de género en su contenido, en los siguientes apartados:

- Incorporación de la perspectiva de género a las clasificaciones del presupuesto, en concreto:

Clasificación orgánica: A fin de integrar el enfoque de género en esta clasificación habría que analizar el peso y posición del área de igualdad en la institución.

Clasificación económica: A fin de integrar el enfoque de género en esta clasificación, sería necesario un acercamiento al análisis del presupuesto a partir de la naturaleza del gasto, en concreto a través de los capítulos “Gastos de personal” (la distribución retributiva entre hombres y mujeres), el capítulo “Gastos corrientes en bienes y servicios” (análisis de los conceptos de estudios, publicaciones y formación), los capítulos “Transferencias corrientes” y “Transferencias de capital (análisis de las subvenciones presupuestarias) y el capítulo “Inversiones reales”.

Clasificación por programas: Los programas presupuestarios integrarán los objetivos que la entidad pública desee alcanzar con su actividad, incluyendo en ellos la igualdad de mujeres y hombres, y los créditos presupuestarios necesarios para la realización de las actividades orientadas a la consecución de dichos objetivos.

Cada programa recogerá la información relativa a los objetivos por él perseguidos, medios humanos y financieros necesarios, actividades a llevar a cabo y responsables de su ejecución.

Los programas mostrarán la integración del

programek, bai jarduketa orokorretan eta bai berariazko jarduketetan.

Programa bakoitzeko lortu nahi diren helburuak modu zenbakarrian eta jarraipena egiteko moduan zehaztu behar dira, eta aukera eman behar dute izan daitekeen genero arraila nola gutxitzen den neurtzeko. Helburuak ez badira zenbakarriak, adierazle egokiak erabiliko dira proposaturiko helburuen betetze maila sexuen arabera berezita kontrolatzeko.

Funtzioaren araberako sailkapena: gastuen sailkapen funtzionalak zehazten du nolako helburuak, euren artean emakume eta gizonen arteko berdintasunarenak, lortu nahi diren aurrekontuan jasotako gastuen bidez, hau da, honako galderari erantzun nahi dio: “zertarako egiten da gastua?” Bere helburua da zehaztea nola banatzen den entitatearen gastua hark ematen dituen zerbitzuen artean, genero berdintasunaren aurrerapena ere barne.

- Genero ikuspuntua zabaltzea merkataritzako foru sozietateen aurrekontu administratiboetara; horretarako zehaztu behar da zein den berdintasunezko gastua 2. kapituluaren (ondasun eta zerbitzuetako gastu arruntak) eta 4. kapituluaren (kapital transferentzia eta diru laguntzak), bai eta sexuaren arabera bereizitako langile gastuei buruzko datuak ere.
- Berariaz adieraztea genero ikuspuntua departamentuek eta gainerako erakundeek aurrekontuak tramitatu eta aurkeztean, zehazki:

Programen adierazleen izaera: helburuak zein neurritan bete diren jakiteko, hainbat adierazle erabiltzen dira, eta horien bidez, bai zentro kudeatzaileek eta bai aurrekontu informazioaren erabiltzaileek jakin dezakete zelako emaitzak lortu diren programaren garapenean eta zer ondorio dituen berdintasunean. Adierazle horiek aldagai hauek neurtuko dituzte: helburuaren izaera, kuantifikazioa, kapituluaren arabera bereizitako balorazioa –baita sexuen araberakoa ere, hala egitea zilegi bada–, eta noizko espero den helburua betetzea.

objetivo de igualdad de género en las actuaciones generales, por una parte, y las actuaciones específicas al respecto, por otra.

Los objetivos perseguidos por cada programa se concretarán en términos cuantificables y susceptibles de seguimiento, permitiendo medir la reducción de la brecha de género existente en su caso. En los casos en que no sean cuantificables, se adoptarán los indicadores más adecuados que permitan el control del grado de consecución de los objetivos propuestos, desagregados por sexo.

Clasificación funcional: La clasificación funcional de los gastos pretende determinar las finalidades y objetivos que se quieren alcanzar con los gastos presupuestados, entre ellos de igualdad de mujeres y hombres, esto es, responder a la pregunta ¿para qué se gasta? Por lo tanto trata de determinar cuál es la distribución del gasto de la entidad entre los diversos servicios que presta, entre ellos, el avance de la igualdad de género.

- Extender el enfoque de género a los presupuestos administrativos de las sociedades mercantiles forales, indicando la especificación del gasto en igualdad en los capítulos 2- Gastos corrientes en bienes y servicios- y 4- Transferencias y subvenciones de capital, además de los datos de gastos de personal desagregados por sexo.
- Indicaciones expresas de inclusión del enfoque de género en la tramitación y presentación de los presupuestos por los departamentos y demás entes, en concreto:

En el carácter de los indicadores de los programas: el grado de realización de objetivos se mide en virtud de indicadores que permiten, tanto a los centros gestores, como a los usuarios de la información presupuestaria, conocer los resultados obtenidos en el desarrollo del programa y sus efectos en la igualdad. Los indicadores serán variables representativas de la naturaleza del objetivo, de su cuantificación, de su valoración desagregada por capítulos y por sexo, en el caso de que tal desagregación tenga carácter relevante, y de la fecha en que se prevea su consecución

“Genero ikuspuntua” fitxa sartzea: programa bakoitzeko bete behar da eta prozesurako tresna bat izango da. IV Gehigarri gisa eranstean da.

Ondoren emandako urratsa izan da lantalde bat osatzea, generoak aurrekontuetan duen eragina ebaluatzeko.

Taldea 2010eko irailaren 30ean osatu da. Honela osatuta dago:

- Finantza eta Aurrekontuetako zuzendaria
- Lankidetzako, Giza Baliabideetako eta Berdintasuneko zuzendaria
- Lankidetzako, Giza Baliabideetako eta Berdintasuneko zerbitzuko ordezkari bat
- Diputatu Nagusiaren Departamentuko ordezkari bat
- Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentuko ordezkari bat
- Lehendakartzako eta Foru Administrazioiko Departamentuko ordezkari bat
- Ogasuneko eta Finantzako Departamentuko bi ordezkari
- Bide Azpiegituretako Departamentuko ordezkari bat
- Garapen Iraunkorren Departamentuko ordezkari bat
- Mugikortasuneko eta Lurralde Antolaketako Departamentuko ordezkari bat
- Gizarte Politikako Departamentuko ordezkari bat
- Landa Ingurunearen Garapeneko Departamentuko ordezkari bat
- Kultura eta Euskara Departamentuko ordezkari bat
- Berrikuntzako eta Jakintzaren Gizarteko Departamentuko ordezkari bat

Inclusión de la ficha de “Enfoque de género”: a cumplimentar por cada programa y que servirá de herramienta al proceso al que se da inicio. Se adjunta la ficha como Anexo IV.

El siguiente paso que se ha llevado a cabo, ha sido la constitución del grupo de trabajo para la evaluación del impacto de género en los presupuestos.

El grupo se constituye el 30 de septiembre de 2010, siendo su composición:

- La Directora de Finanzas y Presupuestos
- La Directora de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad
- Una representante del Servicio de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad
- Un representante del Departamento del Diputado General
- Un representante del Departamento de Deportes y Acción Exterior
- Dos representantes del Departamento de Presidencia y Administración Foral
- Dos representantes del Departamento de Hacienda y Finanzas
- Un representante del Departamento de Infraestructuras Viarias
- Un representante del Departamento de Desarrollo Sostenible
- Una representante del Departamento de Movilidad y Ordenación del Territorio
- Un representante del Departamento de Política Social
- Una representante del Departamento de Desarrollo del Medio Rural
- Una representante del Departamento de Cultura y Euskera
- Un representante del Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento

- Uliazpi Fundazioa organismo autonomoko ordezkari bat
- Aurrekontu Zerbitzuko bi ordezkari bat
- Erakundeekiko Konpromisoen Zerbitzuko ordezkari bat

Departamentu guztiak eta Uliazpi Fundazioa organismo autonomoa lantaldean sartzearen helburua da genero ikuspuntua duen aurrekontu plangintza sektore eta politika guztietan sustatzea, betiere sexu desberdintasunen analisiaren zeharkakotasun operatiboa aurrekontu programa guztietan txertatuta.

Behin lantaldea eratuta, horrek adostasuna ematen dio genero ikuspuntua aurrekontuetan txertatzeko prozesuan egitekoak diren jarduketan programari, eta erabakitzen du aurrekontu programak ikuspuntu horretatik sailkatzeko prozesua hastea. Hona hemen agenda:

- Departamentu bakoitzak bere aurrekontu programak aztertzea eta “egokitasunari” dagokionez sailkatzea, genero ikuspuntuaren fitxa erabilita.
- Sailkapena beste departamentu batzuekin alderatzea. Horretarako, eta prozesua arinago izateko, hori azpilantalde osatzen dira:

* Departamentu inbertsiogileen azpitaldea:

- Bide Azpiegituretako Departamentua
- Garapen Iraunkorreko Departamentua
- Mugikortasuneko eta Lurralde Antolaketako Departamentua
- Landa Ingurunearen Garapeneko Departamentua

* Departamentu horizontalen azpitaldea:

- Diputatu Nagusiaren Departamentua
- Lehendakaritzako eta Foru Administrazioako Departamentua

- Un representante del Organismo Autónomo Fundación Uliazpi
- Dos representantes del Servicio de Presupuestos
- Un representante del Servicio de Compromisos Institucionales

La incorporación de todos los Departamentos y del Organismo Autónomo Fundación Uliazpi, al grupo de trabajo tiene por objeto fomentar la planificación presupuestaria con perspectiva de género en todos los sectores y políticas, incorporando la transversalidad operativa del análisis de desigualdades por razón de sexo en todos los programas presupuestarios.

Constituido el grupo de trabajo, este da conformidad al calendario de actuaciones a llevar a cabo en el proceso de incorporar la perspectiva de género a los presupuestos y acuerda el inicio del proceso de clasificación de los programas presupuestarios desde esta perspectiva, con la siguiente agenda:

- Análisis por cada Departamento de sus programas presupuestarios y su clasificación en cuanto a su “pertinencia”, utilizando la ficha de enfoque de género.
- Contraste de la clasificación efectuada con otros Departamentos. A tal fin, y para dar una mayor agilidad al proceso, se constituyen tres subgrupos de trabajo:

* Subgrupo Departamentos inversores:

- Departamento de Infraestructuras Viarias
- Departamento de Desarrollo Sostenible
- Departamento de Movilidad y Ordenación del Territorio
- Departamento de Desarrollo del Medio Rural

* Subgrupo Departamentos horizontales:

- Departamento del Diputado General
- Departamento de Presidencia y Administración Foral

- Ogasun eta Finantza Departamentua

* Diruz laguntzen duten departamentuen azpitaldea:

- Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentua

- Gizarte Politikako Departamentua

- Kultura eta Euskara Departamentua

- Berrikuntzako eta Jakintzaren Gizarteko Departamentua

- Uliazpi Fundazioa foru organismo autonomoa

- Departamento de Hacienda y Finanzas

* Subgrupo Departamentos subvencionadores:

- Departamento de Deportes y Acción Exterior

- Departamento de Política Social

- Departamento de Cultura y Euskera

- Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento

- Organismo Autónomo Fundación Uliazpi

Azpitalde bakoitzeko ordezkariak izendatzen dira:

* Departamentu inbertsiogileen azpitaldea: Garapen Iraunkorreko Departamentua

* Departamentu horizontalen azpitaldea: Ogasun eta Finantza Departamentua

* Diruz laguntzen duten departamentuen azpitaldea: Berrikuntzako eta Jakintzaren Gizarteko Departamentua

Se designa a los responsables de cada uno de los subgrupos:

* Subgrupo Departamentos inversores: Departamento de Desarrollo Sostenible

* Subgrupo Departamentos horizontales: Departamento de Hacienda y Finanzas

* Subgrupo Departamentos subvencionadores: Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento

Programen sailkapen lana 2010eko urriaren 15ean amaituko da, eta prozesuaren bigarren fasea abiatuko da (programak gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako garrantziaren arabera antolatzea, eta horietako %33a aztertze prozesua hastea, horien ebaluazioa 2012ko aurrekontuetan txertatze aldera).

El trabajo de la clasificación de los programas finaliza el 15 de octubre de 2010 y se pone en marcha la segunda fase del proceso, ordenar los programas por su grado de relevancia para el objetivo de la igualdad de hombres y mujeres, e iniciar el proceso de análisis del 33% de los mismos, con el objeto de incorporar su evaluación en los presupuestos del ejercicio 2012.

4. GIPUZKOAN GENERO ARRAZOIEI LOTUTAKO BERDINTASUN ETA DESBERDINTASUN AGERTOKIA

Oraindik lantaldearen barruan ez direnez erabaki aurrekontu programei lotutako ebaluazioko urteko adierazleak, estatistika datu batzuk hautatu eta grafikoki emango dira, aukera eskainiko baitute ebaluazioa genero ikuspuntutik epe luzeago batean irudikatzeko.

Adierazle horiek hautatzeko, Europako Batzordeak jarritako adierazleetatik abiatu da, eta lau atal nagusitan banatuta daude: lan merkatua, prestakuntza eta horretarako sarbidea, errenta desberdintasuna eta erabakitze guneetako presentzia.

Testuinguru horretan, Ogasun eta Finantza Departamentuak “Gipuzkoako emakume eta gizonen arteko berdintasuna. Aurrekontu prozesurako adierazleen azterketa” izeneko agiria prestatu du, eta txosten honen V. eranskin gisa jasota dago.

4. ESCENARIO DE IGUALDAD Y DESIGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN GIPUZKOA

En la medida en que aún no han sido decididos en el marco del grupo de trabajo los indicadores anuales de evaluación ligados a los programas presupuestarios, se ha optado por seleccionar y proporcionar gráficamente algunos datos estadísticos que permitan enmarcar la evaluación con perspectiva de género a más largo plazo.

Estos indicadores se han seleccionado a partir de los indicadores marcados por la Comisión europea y se estructuran en cuatro grandes bloques: mercado laboral, cualificación y acceso a la formación, desigualdad de rentas y presencia en ámbitos de decisión.

En este contexto se ha elaborado por el Departamento de Hacienda y Finanzas el documento “Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa. Análisis de indicadores para el proceso presupuestario” que se acompaña como Anexo V de este informe.

**5. FORU SEKTORE PUBLIKOKO
LANGILERIAREN BARRUKO EMAKUME
ETA GIZONEN ARTEKO
BERDINTASUNARI BURUZKO DATUAK**

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

PLANTILLA DATUAK

**5. DATOS RELATIVOS A LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES EN EL
PERSONAL AL SERVICIO DEL SECTOR
PÚBLICO FORAL**

DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

DATOS DE PLANTILLA

**GENERO ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA
DISTRIBUCIÓN TOTAL DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y GRUPO**

Generoa/Género	Taldea/Grupo					Guztira / Total
	A1	A2	C1	C2	E	
Gizona/Hombre	255	124	141	373	40	933
Emakumea/Mujer	185	217	320	148	58	928
Guztira / Total	440	341	461	521	98	1.861

**GENERO, DEPARTAMENTU ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA
DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR GÉNERO, DEPARTAMENTO Y GRUPO**

Departamentua/Departamento	Generoa/Género	Taldea/Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01.Deptua./ Depto.01	Gizona/Hombre	7	3		1		11
	Emakumea/Mujer	1		3			4
Guztira / Total		8	3	3	1		15
02.Deptua./ Depto.02	Gizona/Hombre	14	3	1			18
	Emakumea/Mujer	3	4	11			18
Guztira / Total		17	7	12			36
03.Deptua./ Depto.03	Gizona/Hombre	29	5	34	229	2	299
	Emakumea/Mujer	23	9	45	8	7	92
Guztira / Total		52	14	79	237	9	391
04.Deptua./ Depto.04	Gizona/Hombre	79	56	30	15	1	181
	Emakumea/Mujer	61	104	111	55	2	333
Guztira / Total		140	160	141	70	3	514
05.Deptua./ Depto.05	Gizona/Hombre	15	6	29	51	2	103
	Emakumea/Mujer	7	5	17	10		39
Guztira / Total		22	11	46	61	2	142
06.Deptua./ Depto.06	Gizona/Hombre	16	2	9	3		30
	Emakumea/Mujer	10	3	11			24
Guztira / Total		26	5	20	3		54
07.Deptua./ Depto.07	Gizona/Hombre	20	8	9			37
	Emakumea/Mujer	15	2	22	5		44
Guztira / Total		35	10	31	5		81
08.Deptua./ Depto.08	Gizona/Hombre	28	16	13	12	21	90
	Emakumea/Mujer	34	68	46	51	48	247
Guztira / Total		62	84	59	63	69	337
09.Deptua./ Depto.09	Gizona/Hombre	25	17	10	60	13	125
	Emakumea/Mujer	10	12	28	17		67
Guztira / Total		35	29	38	77	13	192
10.Deptua./ Depto.10	Gizona/Hombre	12	8	6	1	1	28
	Emakumea/Mujer	15	9	19	1	1	45
Guztira / Total		27	17	25	2	2	73
11.Deptua./ Depto.11	Gizona/Hombre	10				1	11
	Emakumea/Mujer	6	1	7	1		15
Guztira / Total		16	1	7	2		26
Guztira / Total		440	341	461	521	98	1.861

A1: A C2: D E: E
A2: B C1: C

**GENERO, DEPARTAMENTU ETA PROGRAMAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA
DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR GÉNERO, DEPARTAMENTO y PROGRAMA**

Generoa/Género	Programa / Programa												Guztira / Total
	010	020	100	110	120	200	210	220	300	310	320	400	
Gizona/Hombre	59	9	271	54	6	135	70		25	253	26	25	933
Emakumea/Mujer	104	9	350	47	9	134	99	1	37	44	16	78	928
Guztira / Total	163	18	621	101	15	269	169	1	62	297	42	103	1.861

**GENERO, DEPARTAMENTU ETA PROGRAMAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA
DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR GÉNERO, DEPARTAMENTO y PROGRAMA**

Departamentua/Departamento	Generoa/Género	Programa / Programa												Guztira / Total
		010	020	100	110	120	200	210	220	300	310	320	400	
01.Deptua./ Depto.01	Gizona/Hombre				8				3					11
	Emakumea/Mujer				3				1					4
Guztira / Total					11				4					15
02.Deptua./ Depto.02	Gizona/Hombre	5	1	9						3				18
	Emakumea/Mujer	4		8					4	2				18
Guztira / Total		9	1	17					4	5				36
03.Deptua./ Depto.03	Gizona/Hombre	4		7				13	16	3	231	25		299
	Emakumea/Mujer	13		11				28	5	13	6	12	4	92
Guztira / Total		17		18				41	21	16	237	37	4	391
04.Deptua./ Depto.04	Gizona/Hombre	17	8	123				19		14				181
	Emakumea/Mujer	19	9	245				50		10				333
Guztira / Total		36	17	368				69		24				514
05.Deptua./ Depto.05	Gizona/Hombre	5		65	23			10						103
	Emakumea/Mujer	15		8	7			9						39
Guztira / Total		20		73	30			19						142
06.Deptua./ Depto.06	Gizona/Hombre	3		13	7			1	6					30
	Emakumea/Mujer	9		8				3	3	1				24
Guztira / Total		12		21	7			4	9	1				54
07.Deptua./ Depto.07	Gizona/Hombre	4		6	5			12	10					37
	Emakumea/Mujer	9		12	6			8	9					44
Guztira / Total		13		18	11			20	19					81
08.Deptua./ Depto.08	Gizona/Hombre	8		8	5			5	22	3	14		25	90
	Emakumea/Mujer	13		20	17			15	68	12	28		74	247
Guztira / Total		21		28	22			20	90	15	42		99	337
09.Deptua./ Depto.09	Gizona/Hombre	4		23	13	6		64	15					125
	Emakumea/Mujer	12		23	11	7		10	4					67
Guztira / Total		16		46	24	13		74	19					192
10.Deptua./ Depto.10	Gizona/Hombre	4		7				5	1	2	8	1		28
	Emakumea/Mujer	7		10				4	10		10	4		45
Guztira / Total		11		17				9	11	2	18	5		73
11.Deptua./ Depto.11	Gizona/Hombre	5		2	1			3						11
	Emakumea/Mujer	3		2	6	2		2						15
Guztira / Total		8		4	7	2		5						26
Guztira / Total		163	18	621	101	15	269	169	1	62	297	42	103	1.861

**GENERO ETA KONTRATU MOTAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA
DISTRIBUCIÓN TOTAL DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO**

Generoa/Género	Kontratu mota / Tipo de contrato								Guztira / Total
	A	C	E	H	I	K	L	Z	
Gizona/Hombre	762	20	16	2	105	10	11	7	933
Emakumea/Mujer	638	8	22	2	209	35	10	4	928
Guztira / Total	1.400	28	38	4	314	45	21	11	1.861

**GENERO, DEPARTAMENTSU ETA KONTRATU MOTAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA
DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR GÉNERO, DEPARTAMENTO y TIPO DE CONTRATO**

Departamentua/Departamento	Generoa/Género	Kontratu mota / Tipo contrato								Guztira / Total
		A	C	E	H	I	K	L	Z	
01.Deptua./ Depto.01	Gizona/Hombre	3	1	5		1			1	11
	Emakumea/Mujer	2		2						4
Guztira / Total		5	1	7		1			1	15
02.Deptua./ Depto.02	Gizona/Hombre	13	2	2					1	18
	Emakumea/Mujer	15	1	2						18
Guztira / Total		28	3	4					1	36
03.Deptua./ Depto.03	Gizona/Hombre	277	2			20				299
	Emakumea/Mujer	70	1	3		15		2	1	92
Guztira / Total		347	3	3		35		2	1	391
04.Deptua./ Depto.04	Gizona/Hombre	137	3	2		24	10	4	1	181
	Emakumea/Mujer	222	1	1	1	73	35			333
Guztira / Total		359	4	3	1	97	45	4	1	514
05.Deptua./ Depto.05	Gizona/Hombre	87	2			13			1	103
	Emakumea/Mujer	28		3		8				39
Guztira / Total		115	2	3		21			1	142
06.Deptua./ Depto.06	Gizona/Hombre	27	1			1			1	30
	Emakumea/Mujer	17	1	3		3				24
Guztira / Total		44	2	3		4			1	54
07.Deptua./ Depto.07	Gizona/Hombre	33	1	1		2				37
	Emakumea/Mujer	35	1	2		5			1	44
Guztira / Total		68	2	3		7			1	81
08.Deptua./ Depto.08	Gizona/Hombre	54	3	2	2	27		2		90
	Emakumea/Mujer	154	1	1		85		5	1	247
Guztira / Total		208	4	3	2	112		7	1	337
09.Deptua./ Depto.09	Gizona/Hombre	105	2	1		11		5	1	125
	Emakumea/Mujer	47		2	1	14		3		67
Guztira / Total		152	2	3	1	25		8	1	192
10.Deptua./ Depto.10	Gizona/Hombre	20	1	2		5				28
	Emakumea/Mujer	37	2	1		4			1	45
Guztira / Total		57	3	3		9			1	73
11.Deptua./ Depto.11	Gizona/Hombre	6	2	1		1			1	11
	Emakumea/Mujer	11		2		2				15
Guztira / Total		17	2	3		3			1	26
Guztira / Total		1.400	28	38	4	314	45	21	11	1.861

A: Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera	I: Behin-behineko funtzionarioa / Funcionario interino
C: Politikoak (Zuzendari Nagusiak) / Políticos (Directores Generales)	K: Kontratupeko aldezkatu finkoa / Laboral fijo discontinuo
E: Behin-behineko langileak (Aholkulariak) / Personal eventual (Asesores)	L: Behin-betiko lan kontrataduna / Laboral fijo
H: Behin-behineko lan kontrataduna / Laboral temporal	Z: Politikoak-goikarguak / Políticos-Altos Cargos

**GENERO ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO BURUTZEN BANAKETA
DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS POR GÉNERO Y GRUPO DE CLASIFICACIÓN**

Generoa / Género	Taldea / Grupo				Guztira / Total
	A1	A2	C1	C2	
Gizona/Hombre	120	12	11	2	145
Emakumea/Mujer	53	10	43	3	109
Guztira / Total	173	22	54	5	254

**GENERO, DEPARTAMENTUETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO BURUTZEN BANAKETA
DISTRIBUCIÓN DE JEFATURAS POR GÉNERO Y DEPARTAMENTO**

Departamentua / Departamento	Generoa / Género	Taldea / Grupo				Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	
01.Deptua. / Depto.01	Gizona/Hombre	2				2
Guztira / Total		2				2
02.Deptua. / Depto.02	Gizona/Hombre	6				6
	Emakumea/Mujer	1		2		3
Guztira / Total		7		2		9
03.Deptua. / Depto.03	Gizona/Hombre	12		2	1	15
	Emakumea/Mujer	6	1	8		15
Guztira / Total		18	1	10	1	30
04.Deptua. / Depto.04	Gizona/Hombre	36	3	2		41
	Emakumea/Mujer	15	5	15	1	36
Guztira / Total		51	8	17	1	77
05.Deptua. / Depto.05	Gizona/Hombre	10		1		11
	Emakumea/Mujer	3		4		7
Guztira / Total		13		5		18
06.Deptua. / Depto.06	Gizona/Hombre	10				10
	Emakumea/Mujer	4		2		6
Guztira / Total		14		2		16
07.Deptua. / Depto.07	Gizona/Hombre	10		1		11
	Emakumea/Mujer	6		3		9
Guztira / Total		16		4		20
08. Deptua. / Depto.08	Gizona/Hombre	13	1	3		17
	Emakumea/Mujer	11	3	2		16
Guztira / Total		24	4	5		33
09.Deptua. / Depto.09	Gizona/Hombre	13	8	2	1	24
	Emakumea/Mujer	3	1	4	2	10
Guztira / Total		16	9	6	3	34
10.Deptua. / Depto.10	Gizona/Hombre	4				4
	Emakumea/Mujer	4		3		7
Guztira / Total		8		3		11
11.Deptua. / Depto.11	Gizona/Hombre	4				4
Guztira / Total		4				4
Guztira / Total		173	22	54	5	254

**HAURREN ZAINTZERAKO ESZEDENTZIEEN GENEROAREN ARABERAKO BANAKETA
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS**

Genero / Generoa	Guztira / Total
Gizonak / Hombres	2
Emakumeak / Mujeres	11
Guztira / Total	13

**GENERO ETA DEPARTAMENTUAREN ARABERAKO LANALDI MURRIZKETAREN BANAKETA
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y DEPARTAMENTOS DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA**

Departamentua / Departamento	Generoa / Género	Guztira / Total
03. Departamentua / Departamento 03	Gizona/Hombre	1
	Emakumea/Mujer	10
Guztira / Total		11
04. Departamentua / Departamento 04	Gizona/Hombre	1
	Emakumea/Mujer	18
Guztira / Total		19
05. Departamentua / Departamento 05	Emakumea/Mujer	2
Guztira / Total		2
06. Departamentua / Departamento 06	Gizona/Hombre	1
	Emakumea/Mujer	2
Guztira / Total		3
07. Departamentua / Departamento 07	Emakumea/Mujer	3
Guztira / Total		3
08. Departamentua / Departamento 08	Gizona/Hombre	2
	Emakumea/Mujer	17
Guztira / Total		19
09. Departamentua / Departamento 09	Emakumea/Mujer	6
Guztira / Total		6
Guztira / Total		63

Generoa / Género	Guztira / Total
Gizona / Hombre	5
Emakumea / Mujer	58
Guztira / Total	63

**GENERO ETA DEPARTAMENTUAREN ARABERAKO AITATASUN ETA AMATASUN BAIMENEN BANAKETA
DISTRIBUCIÓN DE LOS PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD POR GÉNERO Y DEPARTAMENTO**

Departamentua/Departamento	Generoa/Género	Aitatasuna/Paternidad	Amatasuna/Maternidad	Guztira/Total
01. Deptua. / Depto. 01	Gizona / Hombre	1	1	2
Guztira/Total		1	1	2
03. Deptua. / Depto. 03	Gizona / Hombre	10	2	12
	Emakumea / Mujer	0	1	1
Guztira/Total		10	3	13
04. Deptua. / Depto. 04	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	10	10
Guztira/Total		1	10	11
05. Deptua. / Depto. 05	Gizona / Hombre	3	0	3
	Emakumea / Mujer	0	2	2
Guztira/Total		3	2	5
07. Deptua. / Depto. 07	Gizona / Hombre	1	0	1
Guztira/Total		1	0	1
08. Deptua. / Depto. 08	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	2	2
Guztira/Total		1	2	3
09. Deptua. / Depto. 09	Emakumea / Mujer	0	5	5
Guztira/Total		0	5	5
10. Deptua. / Depto. 10	Gizona / Hombre	3	0	3
	Emakumea / Mujer	0	1	1
Guztira/Total		3	1	4
Guztira/Total		20	24	44

Generoa/Género	Aitatasuna/Paternidad	Amatasuna/Maternidad	Guztira/Total
Gizona / Hombre	20	3	23
Emakumea / Mujer	0	21	21
Guztira/Total	20	24	44

**ADINTXIKIKO ETA EDADEKOEI LAGUNTZEAGATIK EGONDAKO BAIMENEN
BANAKETA GENERO ETA DEPARTAMENTUAREN ARABERA
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y DEPARTAMENTO
DEL NÚMERO DE PERMISOS DE ACOMPAÑAMIENTO A MENORES Y MAYORES**

Departamentua/Departamento	Generoa/Género	Guztira/Total
02. Deptua. / Depto. 02	Gizonak/Hombres	10
	Emakumeak/Mujeres	24
Guztira / Total		34
03. Deptua. / Depto. 03	Gizonak/Hombres	25
	Emakumeak/Mujeres	103
Guztira / Total		128
04. Deptua. / Depto. 04	Gizonak/Hombres	56
	Emakumeak/Mujeres	389
Guztira / Total		445
05. Deptua. / Depto.05	Gizonak/Hombres	8
	Emakumeak/Mujeres	48
Guztira / Total		56
06. Deptua. / Depto. 06	Gizonak/Hombres	13
	Emakumeak/Mujeres	16
Guztira / Total		29
07. Deptua. / Depto. 07	Gizonak/Hombres	10
	Emakumeak/Mujeres	25
Guztira / Total		35
08. Deptua. / Depto. 08	Gizonak/Hombres	35
	Emakumeak/Mujeres	157
Guztira / Total		192
09. Deptua. / Depto. 09	Gizonak/Hombres	12
	Emakumeak/Mujeres	101
Guztira / Total		113
10. Deptua. / Depto. 10	Gizonak/Hombres	4
	Emakumeak/Mujeres	60
Guztira / Total		64
11. Deptua. / Depto. 11	Gizonak/Hombres	5
	Emakumeak/Mujeres	25
Guztira / Total		30
Total general		1.126

Generoa/Género	Guztira/Total
Gizonak/Hombres	178
Emakumeak/Mujeres	948
Total general	1.126

PRESTAKUNTZA DATUAK

Prestakuntza datuak 2009ko formazio ikastaroen buruzkoak dira.

DATOS DE FORMACIÓN

Los datos de formación hacen referencia a los cursos de formación celebrados durante el ejercicio 2009.

Eskaerak/Solicitudes: 2.941	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres	Guztira Total
Pertsona/Personas	565	432	997

Guztira 2.941 eskaera jaso ziren prestakuntza ikastaroak egiteko, eta 997 pertsonari zegozkien (565 emakume eta 432 gizon).

Las solicitudes de cursos de formación recibidas fueron 2.941 que corresponden a 997 personas. (565 mujeres y 432 hombres).

Guztira 1.912 asistentzia izan ziren (ez dakigu zenbat pertsonari dagozkion, baina ez da alde handirik izango aurreko datuarekin, zeren eta pertsonen ikastaro askotan izena ematen baitute eta puntualki horietako batzuetara ezin baitira joan oporregatik, bajagatik, lan zamagatik, prestakuntza saio batzuk aldi berean gertatzeagatik...). Oso zaila da pertsona bat ez joatea izena eman duen ikastaro batera ere ez.

Las asistencias fueron de 1.912 (no tenemos el dato de a cuantas personas corresponden , pero no diferirá mucho del dato anterior ya que las personas se apuntan a bastantes cursos y puntualmente a alguno de ellos no puede acudir por vacaciones, bajas, carga de trabajo, coincidencia de fechas en algunas acciones formativas,..). Es muy difícil que una persona no acuda a ninguno de los que se haya apuntado.

2011ko Prestakuntza Planaren genero arloko proposamenen, hiru ekintza jasota daude, eta horietako batek hiru modulu independente ditu. Guztira prestakuntzako 55 ordu izango ziren genero arloan.

La propuesta del Plan de Formación para 2011, en el área de género- se proponen tres acciones diferentes, una de las cuales a su vez consta de tres módulos independientes. En total serán 55 horas de formación en materia de género.

ULIAZPI

Uliazpi Fundazioa erakunde autonomoak emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoa egin zuen 2009. ekitaldian, 2008ko datuetan oinarrituz. Dokumentu hori txosten honen VI.Gehigarri gisa erantsen da.

ULIAZPI

El Organismo Autónomo Fundación Uliazpi realizó en el ejercicio 2009 un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en Uliazpi, sobre datos del ejercicio 2008. Se adjunta dicho documento como Anexo VI del presente informe.

Beraz, bere plantillaren emetasuna nabarmentzea interesgarria da, gizarte eta osasun sektoren gertatzen den bezela.

Interesa destacar, por lo tanto, la feminización de su plantilla, en correspondencia con el sector sociosanitario.

Kategorien eraberako analisiak erakusten du emakumeak gerantzirik handiena duten lanpostuak zainzaileenak direla, eta bigarrik sukaldekoak eta garbitzaileenak. Gizonen kasuan, nabarmentzeakoak dira zuzendaritzako postuak eta teknikoak, erakundeko posturik altuena emakume batek eduki arren.

El análisis por categorías muestra que el mayor peso de las mujeres se da en los puestos de cuidadoras y cuidadores, y en los de cocina y limpieza en segundo lugar. En el caso de los hombres, destacan los puestos directivos y personal técnico, si bien el máximo cargo de la entidad lo ostenta una mujer.

2011ko aurrekontuari dagokionez, banaketa hurrengo hau da:

Respecto al presupuesto 2011, la distribución es la siguiente:

ULIAZPI			
Generoa Género	Plantila Organikoa Plaza Kop. Plazas Plantilla Orgánica	Aurrekontuetan zuzkitutako Plaza Kop. Plazas con dotación pptaria.	Guztira Total
Emakumeak / Mujeres	113	16	129
Gizonak / Hombres	144	3	147
Guztira / Total	257	19	276

**MERKATARITZAKO
SOZIJETATEAK**

FORU

SOCIEDADES MERCANTILES FORALES

PLANTILLA

PLANTILLA

IZFE		
Generoa Género	Langile Kop. Nº Empleados	Guztira Total
Emakumeak / Mujeres	60	60
Gizonak / Hombres	87	87
Guztira / Total	147	147

ETORLUR		
Generoa Género	Langile Kop. Nº Empleados	Guztira Total
Emakumeak / Mujeres	7	7
Gizonak / Hombres	6	6
Guztira / Total	13	13

BIDEGI		
Generoa Género	Langile Kop. Nº Empleados	Guztira Total
Emakumeak / Mujeres	11	11
Gizonak / Hombres	8	8
Guztira / Total	19	19

**6. GENERO ARLOAN ARDURAZ
JOKATZEN DUTEN AURREKONTU
PROGRAMAK**

**6.1 AURREKONTU PROGRAMAK
GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIKO
DEPARTAMENTUETAN ETA ULIAZPI
FUNDAZIOA ORGANISMO
AUTONOMOAN**

Guztira 73 programa daude Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2011ko aurrekontu proiektuak, honela banatuta:

**6. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS
RESPONSABLES CON EL GÉNERO**

**6.1 PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS
DE LOS DEPARTAMENTOS DE LA
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y
DEL ORGANISMO AUTÓNOMO
FUNDACIÓN ULIAZPI**

El total de programas que contiene el proyecto de presupuestos del ejercicio 2011 de la Diputación Foral de Gipuzkoa es 73, con la siguiente distribución:

DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO	PROGRAMA KOP. Nº PROGRAMAS
01.- Diputatu Nagusia Diputado General	2
02.- Kirolak eta Kanpo Ekintza Deportes y Acción Exterior	6
03.- Lehendakaritza eta Foru Administrazioa Presidencia y Administración Foral	8
04.- Ogasuna eta Finantzak Hacienda y Finanzas	8
05.- Bide Azpiegiturak Infraestructuras Viarias	4
06.- Garapen Iraunkorra Desarrollo Sostenible	8
07.- Mugikortasuna eta Lurraldearen Antolaketa Movilidad y Ordenación del Territorio	6
08.- Gizarte Politika Política Social	8
09.- Landa Ingurunearen Garapena Desarrollo del Medio Rural	7
10.- Kultura eta Euskara Cultura y Euskera	9
11.- Berrikuntza eta Jakintzaren Gizartea Innovación y Sociedad del Conocimiento	5
14.- Batzar Nagusiak Juntas Generales	1
95- Hainbat departamenturen gastuak Gastos Diversos departamentos	1
ALDUNDIAREN PROGRAMAK, GUZTIRA TOTAL PROGRAMAS DIPUTACIÓN FORAL	73

Uliazpi Fundazioa organismo autonomoak programa bakarra du.

Hona hemen 2011ko Aurrekontuen aurreproiektuaren aurrekontu programen xehetasuna, departamentuen arabera:

El Organismo Autónomo “Fundación Uliazpi” tiene un único programa.

El detalle de programas presupuestarios del anteproyecto de presupuestos 2011, clasificada por Departamentos, es la siguiente:

Dep.	Prog.	Azalpena / Descripción
01	100	Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza Presidencia del Consejo de Diputados
	200	Komunikazioa Comunicación
02	010	Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Deportes y Acción Exterior
	020	Gipuzkoako Estrategia Bulegoa Oficina Estratégica de Gipuzkoa
	100	Kirolaren sustapena Fomento del deporte
	200	Garapenerako lankidetzeta, giza eskubideak eta berdintasuna Cooperación al desarrollo, derechos humanos e igualdad
	300	Kanpo harremanak Relaciones externas
	310	Turismo eta lurralde irudia Turismo e imagen territorial
03	010	Administrazioa Lehendakaritzako eta Foru Administrazioiko Departamentua Administración Departamento de Presidencia y Administración Foral
	100	Diputatuen Kontseiluaren Idazkaritza, Aholkularitza eta Defentsa Juridikoa Secretaría del Consejo de Diputados, Asesoría y Defensa Jurídica
	200	Funtzio Publikoa Función Pública
	210	Gipuzkoako Aldizkaria Boletín de Gipuzkoa
	300	Foru Aldundiko zerbitzuen modernizazioa eta hobekuntza administratiboa Modernización y Mejora Administrativa en los Servicios Públicos Forales
	310	Suaren aurkako babeseta eta sorospena Protección contra el fuego y Salvamento
	320	Aldundiko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales Diputación
	400	Funtzionarioen Osasun Laguntza Asistencia Sanitaria a Funcionarios
04	010	Ogasuneko eta Finantzetako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Hacienda y Finanzas
	020	Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa Tribunal Económico Administrativo Foral
	100	Zerga Administrazioa Administración Tributaria
	110	Iruzuraren aurkako plan berezia Plan Especial de Lucha contra el Fraude
	200	Aurrekontuak eta Finantzak Presupuestos y Finanzas
	210	Zor Publikoa Deuda Pública
	300	Zerga eta Finantza Politika Política Fiscal y Financiera

Dep.	Prog.	Azalpena / Descripción
04	310	Erakundeekiko Konpromisoak/ Compromisos Institucionales
05	010	Bide Azpiegituretako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Infraestructuras Viarias
	100	Errepideak Artatzea Conservación de las Carreteras
	110	Errepideen Eraikuntza eta Hobekuntza Construcción y Mejora de Carreteras
	200	Plangintza, Kontratazioa eta Ustiapena Planificación, Contratación y Explotación
06	010	Garapen Iraunkorreko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Desarrollo Sostenible
	100	Azpiegitura Hidraulikoa Infraestructura Hidráulica
	110	Ur baliabideak eta uraren kalitatea Recursos y calidad del agua
	200	Ingurumena Medio Ambiente
	210	Ingurugiroaren kalitatea Calidad ambiental
	220	Iraunkortasuna Sostenibilidad
	230	Mugikortasuna Movilidad
	240	Energia iraunkorra Energía sostenible
07	010	Mugikortasuneko eta Lurralde Antolaketako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Movilidad y Ordenación del Territorio
	020	Pasaialdeako Antolaketa eta Sustapena Ordenación y Promoción de Pasaialdea
	100	Garraioaren antolamendu eta sustapena Ordenación y Promoción del Transporte
	110	Plangintza eta Lurzoruaren Kudeaketa Planificación y Gestión del Suelo
	200	Lurraldearen Antolaketa eta Sustapen Orokorra Ordenación y Promoción General del Territorio
	210	Ondare Higiezina eta Arkitektura Patrimonio Inmobiliario y Arquitectura
08	010	Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Política Social
	100	Ezinduei arreta ematea Atención a personas con discapacidad
	110	Adineko pertsonen arreta ematea Atención a personas mayores.
	200	Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak Planificación y servicios sociales comunitarios

Dep.	Prog.	Azalpena / Descripción
08	210	Inbertsioen eta gizarte lankidetzaren plana Plan de inversiones y cooperación social
	300	Gizarteratzea eta Enplegua Inserción Social y Empleo
	310	Aldikako prestazioak Prestaciones económicas periódicas
	400	Haur eta gazteak Infancia y juventud
09	010	Landa Ingurunearen Garapeneko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Desarrollo del Medio Rural
	100	Landa Garapena eta Nekazal Egiturak Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias
	110	Landaretzaren sustapena eta esperimentazioa. Fraisoro Promoción y experimentación vegetal. Fraisoro
	120	Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea Fomento producción y sanidad animal
	130	Behi Eroen Gaitza Mal de las vacas locas
	200	Mendiak eta Habitaten kudeaketa Montes y Gestión de Hábitats
	210	Basa Animaliak eta Landareak Fauna y Flora Silvestre
10	010	Kultura eta Euskara Departamentuko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales del Departamento de Cultura y Euskera
	020	Gipuzkoa.2.0. Gipuzkoa 2.0
	100	Euskararen Normalkuntza Normalización del Euskera
	200	Ondare Historiko-Artistikoa Patrimonio Histórico-Artístico
	210	Agiritegiak eta Museoak Archivos y Museos
	220	Gordailua Gordailua
	300	Arteleku Arteleku
	310	Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena/ Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural
	320	Erakustaretoa KM Sala de exposiciones KM
	11	010
100		Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
110		Bizitza osoan zeharkako ikaskunta Aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Dep.	Prog.	Azalpena / Descripción
11	120	Enpresa ekimena eta enpresa jarduera sustatzea Promoción del emprendizaje y de la actividad empresarial.
	200	Informazioaren eta komunikazioaren gizartea garatzea Desarrollo de la Sociedad de la Información y la Comunicación
14	100	Batzar Nagusiak Juntas Generales
95	010	Zenbait Departamentutako Gastuak Gastos Diversos Departamentos

Lantaldeak programa guztiak aztertu ditu, geroago “egoki” edo “ez-egoki” gisa sailkatzeko, betiere aurrekontua prestatzeko jarraibide teknikoetan jasotako “genero ikuspuntua” fitxaren lehen apartatuari jarraituz.

Aurrekontu programen sailkapen hori ez da behin betikoa, eta aurrekontuaren genero eraginaren lantaldeak urtero berrikusiko du.

6.2.- EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI DAGOKIONEZ EGOKIAK DIREN AURREKONTU PROGRAMAK

6.2.1.- Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren helbururako egokitzat hartutako aurrekontu programak

DIPUTATU NAGUSIA

01 programa. Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza

Helburuak

- Gobernu programa definitzea eta zuzentzea
- Lurraldearen interes orokorrak sustatzea eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren ordezkari izatea erakunde arteko harremanetan, diputatuen gaitasunak eta haien aldeko delegazioak gorabehera

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie.

La totalidad de los programas han sido objeto de análisis por el Grupo de Trabajo para su posterior clasificación como “pertinente” o “no pertinente”, siguiendo el primer apartado de la ficha de “Enfoque de género” de las Directrices técnicas de elaboración del presupuesto.

Esta clasificación de los programas presupuestarios no es definitiva y estará sujeta a revisiones anuales por parte del Grupo de Trabajo de Impacto de Género del Presupuesto.

6.2.- PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS PERTINENTES RESPECTO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

6.2.1.- Programas presupuestarios considerados pertinentes para el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres

DIPUTADO GENERAL

Programa 01. Presidencia del Consejo de Diputados

Objetivos

- Definir el programa de gobierno y llevar su dirección.
- Promocionar los intereses generales del territorio y representar a la Diputación Foral de Gipuzkoa en sus relaciones institucionales, sin perjuicio de las facultades de los/las Diputados/as y de su posible delegación

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas

Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez. Hori garrantzitsua da diputatu nagusia legealdi honetan gidatzen ari den kultura politiko berri baten sustatze markoan.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita, maskulino generikoa erabili gabe bi sexuei buruz hitz egitean.

02 programa. Komunikazioa

Helburuak

- Gipuzkoako Foru Aldundiak komunikabideekin dituen harremanak koordinatzea
- Marketin eta publizitate ekintzak koordinatzea

Begien bistakoa da komunikazio ekintzen hartzaileak pertsona fisikoak direla. Programa honen barruan sustatzen diren jardueretan gizon eta emakumeen arteko berdintasun printzipioari begiratzen zaio, eta hura aplikatzen da.

Hizkuntzari dagokionez, egokia da genero ikuspuntutik.

físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos, lo que es relevante en el marco del impulso de una nueva cultura política que el Diputado General viene liderando durante la presente legislatura.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica sin utilizar el masculino genérico para referirse a ambos sexos.

Programa 02. Comunicación

Objetivos

- Coordinar las relaciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa con los diferentes medios de comunicación.
- Coordinar las acciones de marketing y publicidad.

Es evidente que el público destinatario de las diferentes acciones de comunicación son las personas físicas. Las actuaciones impulsadas con cargo a este programa vienen observando y aplicando el principio de igualdad de hombres y mujeres.

Respecto del lenguaje utilizado, resulta pertinente desde la perspectiva de género.

KIROLETA ETA KANPO EKINTZA

01. Programa. Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Zerbitzu Orokorrak

Helburuak

- Kirol, garapenerako lankidetzaz, giza eskubideak eta berdintasuna eta kanpo harremanetako alorretan jarraibide nagusiak, ezarri edo Diputatuen Kontseiluari proposatzea.
- Departamentuko jarduerak eta beste erakunde eta departamentuetakoak koordinatzea.
- Departamentuko zerbitzuetako jarduketak koordinatzea.
- Departamentuko administrazio eta aurrekontu mailako kudeaketa burutzea.
- Kirol, Garapenerako lankidetzaz, giza eskubideak eta berdintasuna eta kanpo harremanetako alorretan behar bezalako aholku espezifikoa ematea.
- Kirol, Garapenerako lankidetzaz, giza eskubideak eta berdintasuna eta kanpo harremanetako gaietan hiritarrei informazio egokia ahalbidertzea.
- Kirol, garapenerako lankidetzaz, giza eskubideak eta berdintasuna eta Erakunde Harremanetako Zerbitzuetarako beharrezko material eta personal hornidura ahalbidertzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

DEPORTES Y ACCIÓN EXTERIOR

Programa 01. Servicios Generales de Deportes y Acción Exterior

Objetivos

- Establecer o proponer al Consejo de Diputados las directrices generales en materia de deportes, cooperación al desarrollo, derechos humanos, igualdad y relaciones externas.
- Coordinar las actuaciones del Departamento con las de otras instituciones y departamentos.
- Coordinar las actuaciones de los Servicios del Departamento.
- Llevar a cabo la gestión administrativa y presupuestaria del Departamento.
- Proporcionar el asesoramiento específico adecuado en materia de deportes, cooperación al desarrollo, derechos humanos e igualdad y relaciones externas.
- Posibilitar una adecuada información a la población en temas de deportes, cooperación al desarrollo, derechos humanos e igualdad y relaciones externas.
- Posibilitar la oportuna dotación de material y de personal a los Servicios de Deportes, Cooperación al desarrollo, derechos humanos e igualdad y de Relaciones Externas.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

02. Programa. Gipuzkoako Estrategia Bulegoa

Helburuak

- Gipuzkoako Bulego Estrategikoaren egitekoak praktikan jartzea G+20 prozesuaren bitartez.
- 02 G+20 prozesuaren III. fasea. Gipuzkoaren etorkizunerako estrategia egitea.
- Monitorizazio sistema diseinatzea Gipuzkoako Foru Aldundiaren dinamika estrategikoen jarraipena eta berrikusketara egiteko, eta, era berean, aurre-hartze eta zaintza sistemak martxan izatea.
- 04 G+20 prozesua eta Bulego Estrategikoaren ekintzak jakitera emateko komunikazioa eta zabalkundea.
- Bulego Estrategikoaren egitekoak bizkortzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

10. Programa. Kirolaren sustapena

Helburuak

- Berriazko aholkularitza lortzea eta ematea kirol gaietan.
- Foru Erakundearen partaidetzarekin, Gipuzkoan egiten diren kirol jardueren garrantzia goraipatzen laguntzea.
- Gipuzkoarrei Foru Aldundiaren kirol ekintzen berri ematea.

Programa 02. Oficina Estratégica de Gipuzkoa

Objetivos

- Puesta en práctica de las funciones de la OEG a través del proceso G+20.
- Fase III del proceso G+20. Elaborar la estrategia de futuro de Gipuzkoa.
- Diseñar un sistema de monitorización para el seguimiento y revisión de las dinámicas estratégicas de la Diputación Foral de Gipuzkoa, desarrollando así mismo sistemas de anticipación y vigilancia.
- Comunicación y difusión del proceso G+20 y de las actividades de la Oficina Estratégica
- Activación de las funciones encomendadas a la Oficina Estratégica.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

Programa 10. Fomento del deporte

Objetivos

- Conseguir y procurar asesoramiento específico en materia deportiva.
- Contribuir a realzar la relevancia de los acontecimientos deportivos que se celebran en el Territorio con la presencia de la Institución Foral.
- Mantener informados a las/os ciudadanas/os del Territorio de las actuaciones de la Diputación Foral en materia de deportes.

- Kirolari eransten zaizkion beste balio batzuk sustatzea kirol egituretan boluntarioak aritzeko ekintza lagungarriak indartuz, kirolaren balore etikoak eta gazteen heziketa integrala bultzatuz, eta errendimenduko kirola aurrera ateratzeko babesle pribatuen ekarpenak eskertuz.
- Kiroletako Zuzendaritzaren irudi ona zabaltzea.
- Gipuzkoako herritarrei zerbitzuak eskaintzen dizkieten kirol eragileen kirol kudeaketa hobetzen laguntzea.
- Kirolean eragina duten zenbait alderdiri buruzko berariazko informazioa herritarrei eta, batez ere, kirol eragileei eskura jartzea.
- Kirola eta jarduera fisikoa sustatzea, osasuna eta bizi kalitatea hobetzeko prebentzio ekintza gisa.
- Euro Hiria esparruan kirol jarduerak sustatzea. Europar Batasunean mugaz gaindiko harremanak zabaltzen laguntzea.
- Gipuzkoako herritar guztiei izotzarekin zerikusirik duten kirolak egiteko instalazio berezi bat eskura jartzea.
- Gipuzkoako kirol eragileak IKThn ohiko erabiltzaile bihurtzea.
- Gipuzkoako kirol ekipamenduen antolaketarako eta planifikaziorako irizpideak, helburuak eta konponbideak zehaztea.
- Gipuzkoako kirol ekipamendua osatu eta hobetzea, ekonomi, gizarte eta kirol mailako etekinik handiena lortze aldera.
- Promocionar valores añadidos al deporte mediante el impulso de las acciones tendentes a facilitar la inserción del voluntariado en las estructuras deportivas, la promoción de los valores éticos del deporte y de la educación integral de las y los jóvenes a través del deporte y el reconocimiento de las aportaciones de los patrocinadores privados al desarrollo del deporte de rendimiento.
- Difundir una imagen positiva de la Dirección General de Deportes.
- Contribuir a la mejora de la gestión deportiva de los agentes deportivos que prestan servicios a las/os ciudadanas/os guipuzcoanas/os.
- Facilitar al conjunto de las/os ciudadanas/os y a los agentes deportivos en particular información específica sobre los diversos aspectos que inciden en el deporte.
- Fomento del deporte y de la actividad física como acción preventiva en materia de mejora de la salud y de la calidad de vida.
- Fomentar las actividades deportivas en el marco de la Euro Hiria. Contribuir a la extensión de las relaciones transfronterizas en la Unión Europea.
- Poner a disposición de todas y todos los ciudadanos de Gipuzkoa una instalación singular para la práctica de deportes relacionados con el hielo.
- Convertir a los agentes deportivos guipuzcoanos en usuarios habituales de las TIC.
- Determinar los criterios, objetivos y soluciones generales para la ordenación y planificación de los equipamientos deportivos de Gipuzkoa.
- Completar y mejorar el mapa de equipamientos deportivos de Gipuzkoa, posibilitando la optimización de su rendimiento económico, social y deportivo.

- Kirol eskaintza berrantolatzea eremu guztietan.
- Eskola kirolaren antolamendua sendotzea, bai bere lehiaketazko alderdian (heziketajolas eta errendimenduzkoa), eta bai sustapen eta teknifikazio jardueretan ere, eskola eta federazioetako antolamenduegitura bereziki azpimarratuz.
- Gipuzkoako Udalei laguntza ematea, kirolean eta jolasean hasi eta aritzeko jarduerak garatzeari begira.
- Eskola kiroleko jardueretarako kirol materiala eskaintzea.
- Kirolaren berezko balio positiboetan oinarritutako kirol kultura sustatzea herritarren artean.
- Kalitatezko jolas-kiroleko jardueren eskaintza sustatzea, udal, klub, federazio eta unibertsitateekin batera, jarduera fisikoaren eta kirolaren sustapen programen arloan.
- Berezko ezaugarriak dituzten taldeek kirol praktika maila guztietan egin dezaten bultzatzea.
- 12 urtetik 18ra bitarteko gazteek kirola egin dezaten bultzatzea.
- Erakunde, entitate eta kirol federazio eta klubei laguntza ematea, kirol ekitaldi nabarmenak egiteko.
- Gipuzkoako kirol klubei laguntzea, gizarte mailan gehiago ezagutu daitezen eta kirol errendimendua hobetu dezaten.
- Gipuzkoako federazioak bultzatzea eta eguneratzea kirolari, teknikari eta klubuen bilgune gisa.
- Federazioei aholkularitza eta gainbegiratze sistema jartzea.
- Estructurar la atención deportiva en los distintos niveles.
- Consolidar la ordenación del deporte escolar, tanto en su vertiente competitiva (formativo-recreativa y de rendimiento), como en lo referente a actividades de promoción y de tecnificación, incidiendo en el desarrollo y la potenciación de las estructuras organizativas, escolares y federativas.
- Ayudas a municipios guipuzcoanos en el desarrollo de actividades de iniciación y promoción deportiva y recreativa.
- Proporcionar material deportivo para las actividades de deporte escolar.
- Fomentar entre la ciudadanía una nueva cultura deportiva basada en los valores positivos propios del deporte.
- Promover una oferta de actividades deportivo-recreativas de calidad, colaborando con municipios, clubes, federaciones y universidades en la realización de programas de promoción de la actividad física y el deporte.
- Potenciar las prácticas deportivas de todos los niveles en colectivos de características específicas.
- Potenciar la práctica físico-deportiva de los jóvenes entre 12 y 18 años.
- Apoyar a instituciones, entidades, federaciones y clubes deportivos en la realización de acontecimientos deportivos relevantes.
- Apoyar a los clubes deportivos de Gipuzkoa, con el fin de mejorar su presencia social y su rendimiento deportivo.
- Potenciar y modernizar las Federaciones Guipuzcoanas como entes aglutinadores de deportistas, personal técnico y clubes.
- Establecer un sistema de asesoramiento y supervisión a las federaciones.

- Federazioeit azpiegitura egokia eskaintzea.
- Gipuzkoako gazteak errendimendu handiko kirolean aritzera bultzatzea.
- Gipuzkoako kirol federatua kirol material egokiz hornitzen ahalegintzea.
- Euskal kirolak sustatzea.
- Kirol modalitateen antolaketa sustatzea.
- Gipuzkoako errendimenduko kirola sustatzea.
- Ikuskizun kirola sustatzea.
- Jarduera fisikoaren eta kirolaren alorrean I+G+Bko ekimenak bultzatzea.
- Lehentasuna duten jarduera-proposamenak aztertzea eta garatzea Gipuzkoako kirol sistema etorkizunerako prestatzeko.
- Kirol politikari buruzko erabakiak hartzeko orduan Gipuzkoako kirol sistemaren benetako egoera, eskaerak eta ikuspuntu ezberdinak ezagutzeko.
- Facilitar una adecuada infraestructura a las federaciones.
- Apoyar el acceso de jóvenes guipuzcoanos al deporte de alto rendimiento.
- Procurar una adecuada dotación de material deportivo del deporte federado guipuzcoano.
- Fomentar los deportes autóctonos.
- Promocionar la ordenación de las modalidades deportivas.
- Fomento del deporte de rendimiento guipuzcoano.
- Fomento del deporte espectáculo.
- Apoyar las iniciativas de I+D+i en materia de actividad física y deporte.
- Analizar y desarrollar propuesta de ejes de actuación prioritarios para la transformación del sistema deportivo del territorio histórico.
- Conocer la realidad, las demandas y las diversas perspectivas del sistema deportivo guipuzcoano a la hora de adoptar decisiones sobre política deportiva.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzen da genero ikuspuntutik.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

20. Programa. Garapenerako lankidetzak, giza eskubideak eta berdintasuna

Helburuak

- Nazioarteko elkartasuneko ekintzak eta garapenerako lankidetzak 2009-2011 Lankidetzako Gida plana kudeatzea.

Programa 20. Cooperación al desarrollo, derechos humanos e igualdad

Objetivos

- Gestionar las acciones de solidaridad internacional y cooperación para el desarrollo-PD Cooperación 2009-2011.

- Gipuzkoan giza eskubideak sustatzea eta zabaltzea, horiei buruzko foru politika indartuz eta lurraldean gaiaren inguruan lan egiten duten agenteen arteko lankidetzaren egonkorra lortuz, hartara erakunde, agente eta herritar guztion artean gizarte aktiboagoa bat eta konprometituago bat lor dezagun giza eskubideei dagokienez, hala toki maila, nola maila globalean.
- Emakume eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunaren aldeko Foru Plana 2008-2011, 4/2005 Legearen oinarritzko printzipioetan eta Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako Ekintza Positiboko IV. Planaren oinarritutakoa, garatu eta gauzatzea.
- Promoción y difusión de los derechos humanos en Gipuzkoa, a través del fortalecimiento de nuestra propia política foral en materia de derechos humanos y la consecución de una colaboración estable con los diferentes agentes que trabajan esta materia en el territorio, de modo que entre todas las instituciones, agentes y ciudadanía contribuyamos a lograr una sociedad más activa y comprometida con ellos, tanto a nivel local como global.
- Desarrollo y ejecución del Plan Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2011, basado en los principios básicos de la ley 4/2005 y el IV PAPME.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

30. Programa. Kanpo harremanak

Helburuak

- Gipuzkoako Foru Aldundia Gipuzkoan eta Gipuzkoatik kanpora ezagutu dadin bermatzea, departamentuak edozein arlotako ekintza ofizial publiko eta pribatutan parte hartuz.
- Departamentuaren jardura beste departamentu eta erakunde batzuen jardurekin koordinatzen laguntzea.
- Gipuzkoarentzat interesgarriak diren Europako sareetan parte hartzea eta/edo departamentuko zerbitzuei zein beste eragile batzuei sare berrietan parte hartzea proposatzea.
- Mugaz gaidiko jarduerak, Europa mailakoak eta euskal diasporarekin

Programa 30. Relaciones externas

Objetivos

- Garantizar la presencia pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa, tanto en el Territorio como fuera del mismo, mediante las intervenciones del Departamento en actos oficiales públicos y privados de cualquier ámbito.
- Ayudar a coordinar las actuaciones del Departamento con las de otras Instituciones y Departamentos.
- Participación en las redes europeas en funcionamiento de interés para Gipuzkoa y/o proponer la participación en nuevas redes tanto a los servicios del Departamento como a otros agentes.
- Fomentar actividades transfronterizas y europeas, sí como las relacionadas con la

lotutakoak sustatzea, eta horiei dagokienez, bereziki, Gipuzkoar jatorriko lagun kopuru esanguratsua duten tokiekikoak.

- Erraztasunak ematea era guztietako hezkuntza erakundeak eta prestakuntzako kanpo eragileak Gipuzkoako erakunde etaentitateetan sar daitezen, balio kualitatibo handiko harreman elementuak direnez gero.
- Gipuzkoako udalei laguntzea hirien senidetze prozesuen kudeaketan.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

31. Programa. Turismo eta lurralde irudia

Helburuak

- Gipuzkoako turismoa sustatzeko organismo publiko eta pribatuekin eta gainerako erakundeekin koordinatzea.
- Gipuzkoako irudia, markak, produktuak eta turismo zerbitzuak sustatzea.
- Turismo profesionala eta negozioetako sustatzea.
- Aztertu eta ikertzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

diáspora vasca en aquellos lugares con presencia significativa de originarios de Gipuzkoa.

- Facilitar la presencia de las entidades educativas y agentes externos formativos de todo tipo en las instituciones y entidades guipuzcoanas como elemento relacional de alto valor cualitativo.
- Ayudar a los municipios guipuzcoanos en la gestión de sus procesos de hermanamiento de ciudades

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

Programa 31. Turismo e imagen territorial

Objetivos

- Coordinación interinstitucional y con organismos públicos y privados para la promoción turística de Gipuzkoa.
- Promoción de la imagen, marcas, productos y servicios turísticos de Gipuzkoa.
- Promoción del turismo profesional y de negocios.
- Estudio e investigación.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

LEHENDAKARITZA ETA FORU ADMINISTRAZIOA

01. Programa. Administrazioa Lehendakaritzako eta Foru Administrazio Departamentua

Helburuak

- Departamentuko sistema informatikoa koordinatzea eta interesekoak diren aplikazioak ezarri eta garatzea.
- Departamentuko organo eta zerbitzuen egintza eta ebazpen guztien eta kontratuen legepeko espediente legaltasuna kontrolatzea.
- Departamentuaren eskumenekoak diren arauzko xedapenen prestaketa eta jarraipen lanak zuzendu, prestatu eta gainbegiratzea.
- Ondoko dokumentuen proiektuak prestatu eta izapidetzea: xedapen orokorrak, Kontseiluko erabakiak, foru aginduak, organoen ebazpenak eta beste erakunde publiko edo pribatu batzuekin sinatu beharreko protokoloak.
- Diputatuari, zuzendari nagusiei eta Departamentuko gainerako organoei laguntza juridikoa ematea.
- Departamentuko erregistro orokorra, artxiboa eta fede publikoa.
- Departamentuko aurrekontua prestatzea, zuzendaritzak eta zerbitzuak koordinatuz.
- Departamentuko kontabilitatea kudeatzea.
- OLAZeko, Zerbitzu Orokorren Kontratazio eta Homologazio Mahaiko, Departamentuko kontratazio mahaietako, hautapen epaimahaietako eta Departamentuko gainerako organo kolegiatuetako idazkaritza lanak egitea.
- Foru Aldundiaren aseguratze politika bultzatu, garatu eta kudeatzea.

PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN FORAL

Programa 01: Administración Departamento de Presidencia y Administración Foral

Objetivos

- Coordinar el sistema informático del Departamento así como implantar y desarrollar las aplicaciones de interés.
- Controlar la legalidad de todos los actos y resoluciones de los órganos y Servicios del Departamento y de los expedientes sometidos a la legislación contractual.
- Dirigir, impulsar y supervisar la preparación, elaboración y seguimiento de las disposiciones normativas del Departamento.
- Elaborar y tramitar los proyectos de disposiciones generales, Acuerdos del Consejo, Órdenes Forales, Resoluciones, Convenios y protocolos a suscribir con otras instituciones públicas o privadas.
- Asesorar legalmente a la/el Diputada/o Foral, titulares de las Direcciones Generales, y restantes órganos del Departamento.
- Registro General, archivo y fe pública del Departamento.
- Elaborar el presupuesto del Departamento, coordinando a las Direcciones y Servicios.
- Gestionar la contabilidad del Departamento.
- Prestar el Servicio de Secretaría de Sasfal, la Mesa de Contratación y homologación de Servicios Generales, de las Mesas de Contratación del Departamento, Tribunales de Selección y resto de órganos colegiados del Departamento.
- Impulsar, desarrollar y gestionar la política de aseguramiento de la Diputación.

- Itzulpen zerbitzua eskaintzea.

Pertsona fisikoak edo juridikoak hartzaile ez dituzten helburu horiek eragina dute haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik, nolana ere, zenbait kargu politiko aipatzean maskulino generikoak ezabatu behar dira.

10 Programa. Diputatuen Kontseiluaren Idazkaritza, Aholkularitza eta Defentsa Juridikoa

Helburuak

- Diputatuen Kontseiluaren idazkaritzari dagozkion eginkizunak betetzea.
- Diputatuen Kontseiluak aztertu beharreko gaien legezotasun kontrola egitea eta Diputatuen Kontseiluari, diputatu nagusiari eta foru diputatuei aholku ematea norbere eskumenen eta eginkizunen barruan.
- Foru Aldundiaren ordezkari eta defentsa egitea epaietan, jurisdikzio guztien aurrean eta zeregin publikoen ondorioz sortutako auzietan funtzionarioen defentsa penal eta zibilaren kargu hartzeko proposatzea organo eskumendunei.
- Gipuzkoako Lurralde Historikoko Lege Aholkularitzako Batzordearen bidez aholkularitza eginkizuna betetzea.
- Foru Aldundiaren, Batzar Nagusien eta Arartekoaren arteko harreman eta komunikazioak koordinatzea.
- Gaikuntza nazionalako funtzionarioentzat Toki Administrazioan gordetako lanpostuak hornitzea.
- Udalen eta udalez gaindiko entitateen mugaketaren esparruan Aldundiak dituen eskumenak erabiltzea

- Prestar el servicio de traducción.

Los objetivos citados que no tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas sí afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que si existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género si bien deben eliminarse los términos masculinos genéricos al referirse a determinados cargos políticos.

Programa 10. Secretaría del Consejo de Diputados, Asesoría y Defensa Jurídica

Objetivos

- Ejercer las funciones correspondientes a la Secretaría del Consejo de Diputados.
- Ejercer el control de legalidad de los asuntos sometidos a la consideración del Consejo de Diputados y asesorar al Consejo de Diputados, y las/los Diputados/os Forales en el ejercicio de sus competencias y funciones.
- Dirigir la representación y defensa en juicio de la Diputación Foral, ante todos los órdenes jurisdiccionales y proponer a los órganos competentes la asunción de la defensa penal y civil del personal funcionario por causas derivadas de sus funciones.
- Ejercitar la función consultiva de la Comisión Jurídica Asesora del Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- Coordinar las relaciones y comunicaciones entre la Diputación Foral y las Juntas Generales y la/el Ararteko.
- Provisión de puestos de la administración local, reservados al personal funcionario con habilitación estatal.
- Ejercicio de las funciones atribuidas a la Diputación foral en materia de demarcaciones municipales y entidades supramunicipales.

Aipatutako helburuek pertsona fisikoak eta juridikoak dituzte hartzaile, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik, nolana ere, zenbait kargu politiko aipatzean maskulino generikoak ezabatu behar dira.

20. Programa. Funtzio Publikoa

Helburuak

- Gipuzkoako Foru Aldundiko funtzio publikoa egituratzea.
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren plantilla planifikatzea eta kudeatzea.
- Pertsonalaren administrazio eta kudeaketa prozesuak hobetzea.
- Pertsonalaren hautapen eta sustapen prozesuak hobetzea.
- Praktiketako ikasleen programako deialdia egin eta tramitatzea.
- Enplegatuekiko komunikazio bideak optimizatzea.
- GFako laneko segurtasun eta osasun politika orokorra garatzea.
- GFako laneko segurtasun eta osasuneko politika orokorreko arlo guztiak garatzen jarraitzea.

Aipatutako helburuek pertsona fisikoak eta juridikoak dituzte hartzaile, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

30. Programa. Foru Aldundiko zerbitzuen modernizazioa eta hobekuntza administratiboa

Helburuak

- 2008-2011 aldiko Kudeaketa Publikoa Modernizatzeko eta Hobetzeko Plana sustatzea: Plana zabaltzeko bitartekotzat

Los objetivos citados tienen como destinatario final a personas físicas y jurídicas, por lo que si existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género si bien se deben eliminarse los términos masculinos genéricos al referirse a determinados cargos políticos.

Programa 20. Función pública

Objetivos

- Estructurar la función pública en la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Planificar y gestionar la plantilla de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Mejorar los procesos de administración y gestión de personal.
- Mejorar los procesos de selección y promoción del personal.
- Convocar y tramitar el programa del alumnado en prácticas.
- Optimizar los cauces de comunicación con el personal.
- Desarrollar una política general de seguridad y salud laboral de la D.F.G.
- Proseguir con el desarrollo de la política general de seguridad y salud laboral de la DFG en cada una de sus facetas.

Los objetivos citados tienen como destinatario final a personas físicas y jurídicas, por lo que si existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

Programa 30. Modernización y Mejora Administrativa en los servicios públicos forales

Objetivos

- Impulso del Plan de Modernización y Mejora de la Gestión Pública 2008-2011: Plantea como objetivo el despliegue del

foru zerbitzu publikoak modernizatzeko eta hobetzeko politikei buruzko sentsibilizazioa eta komunikazioa erabiliko dira, eta departamentu arteko jarduketak eta beste administrazio batzuekin esperientziak trukatzea eta elkarlana sustatuko dira.

- Foru zerbitzu publikoak sinplifikatzeko eta hobetzeko aholkularitza: bultzada eman eta ekin egingo zaio kudeaketa prozesuen alde administratiboan, bereziki erakundearen zerbitzu publiko elektronikoen eta informazio sistemekin lotuta dagoena, sinplifikatzeari, eta aholkua eta laguntza emango da foru kudeaketa publikoaren etengabeko hobekuntzarekin lotutako ekimenak aurrera eramateko.
- Herritarrentzako kanal anitzeko informazio eta arreta sistema. Herritarrak Gipuzkoako Foru Aldundiaren zerbitzuetara erraz sar daitezten, eskura jartzen zaizkien arreta kanalak gehitu eta hobetzea, kanal guztiak modu integralean hartuta, hau da, kanal bat nahiz beste erabili, herritarrek erantzun bera jasotzeko moduan, eta horretarako informazio etengabe eguneratua eta baliozkoa emateko kudeaketa dinamikak ezartzea.
- GFaren Administrazio Elektronikoaren Plana bultzatzea eta garatzea: Eginkizun horri hiru jardun lerro hauetatik helduko zaio: alde batetik, administrazio elektronikoari eutsi behar dion teknologia garatuko da; beste alde batetik, erakunde zerbitzuei lotutako garapen informatikoak ezarri nahi dira; eta, beste batetik, departamentu guztiarekin lan egingo da, beraien prozedurak administrazio elektronikoaren eskakizunetara egokitzeko planak definitzen.
- GFaren web inguruneak presentzia sustatzea eta administratzea. Helburua erakundearen Intranet eta Ataria bultzatzea eta administratzea da, bata barruko eta besteak kanpoko komunikazio tresna gisa duten ahalmena sustatuz.

Plan mediante la sensibilización y comunicación de las políticas de modernización y mejora de los servicios públicos forales, fomentando tanto las actuaciones interdepartamentales como el intercambio de experiencias y colaboración con otras administraciones.

- Consultoría en simplificación y mejora de los servicios públicos forales: Consiste en impulsar y abordar la simplificación administrativa de los procedimientos de gestión, especialmente los relacionados con los servicios públicos electrónicos y los sistemas de información corporativos, así como en asesorar y prestar apoyo al desarrollo de diferentes iniciativas vinculadas con la mejora continua de la gestión pública foral.
- Desarrollo del sistema de información y atención ciudadana multicanal. Facilitar a la ciudadanía el acceso a los servicios de la Diputación Foral de Gipuzkoa, ampliando y mejorando los canales de atención que se ponen a su disposición y concibiéndolos de una manera integral, de forma que, sea cual sea el canal utilizado, la ciudadanía obtenga la misma respuesta, estableciendo dinámicas que permitan la gestión de una información permanentemente actualizada y válida.
- Impulso y desarrollo del Plan de Administración Electrónica de la DFG: Este cometido es abordado desde tres líneas de actuación: por un lado, consiste en desarrollar la tecnología de soporte asociada a la Administración Electrónica; por otro lado, se plantea la implantación de desarrollos informáticos vinculados a servicios de carácter corporativo, y por último, consiste en colaborar con los diferentes departamentos en la definición de sus propios planes para la adecuación de sus procedimientos a los requerimientos de la administración electrónica.
- Fomento y administración de la presencia de la DFG en el entorno web. Tiene como finalidad el impulso y administración de la Intranet y del Portal Institucional, fomentando su potencial como herramientas de comunicación interna y externa, respectivamente.

Pertsona fisikoak edo juridikoak aipatutako helburuen hartzaile dira eta eragina dute haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

31 Programa. Suaren aurkako babesa eta sorospena

Helburuak

- Balizko arriskuei aurrea hartzea planak prestatuz eta eguneratuz, jendea jabeaztea, eta profesionalei, bolondresei eta herritarrei irakastea eta trebakuntza eskaintzea hondamendien prebentzioaz eta horien aurrean jokatzeko moduz.
- Gipuzkoan zehar banaturik dauden suhiltzaile etxeak garatu, artatu eta hobetzea.
- Suteak itzali, erreskateak egin edo laguntza tekniko eskaintzeko Suhiltzaile Zerbitzuaren beharra dagoen edozein gertakarietan parte hartzea.
- BAI ESAN zentroaren bidez Diputazioarekin zerikusia duten larrialdietako zerbitzu ezberdinak koordinatzea. Diputazioko komunikazio sare irratielektrikoa artatu eta hobetzea.
- Beste erakunde batzuekin batera, bereziki Eusko Jaurlaritzarekin eta Gipuzkoako udalekin, elkarlanean aritzea hondamendiei aurrea hartzerakoan eta larrialdietan jarduterakoan.

Pertsona fisikoak edo juridikoak aipatutako helburuen hartzaile dira baina ez dute eraginik haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

Los objetivos citados tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas y afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que sí existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

Programa 31. Protección contra el fuego y salvamento

Objetivos

- Prevenir de riesgos potenciales a través de los correspondientes planes, elaborar y actualizar, sensibilizar, formar y adiestrar a las personas, profesionales, voluntarios y ciudadanos, en la prevención y actuación ante siniestros.
- Desarrollar, mantener y mejorar la red de parques forales contra incendios distribuidos en el T.H.
- Actuar en todo tipo de sucesos que requiera la intervención del Servicio de Bomberos en labores de extinción de incendios, rescates o asistencias técnicas.
- Coordinar a través del centro BAI ESAN las actuaciones de los diferentes servicios de emergencia relacionados con la Diputación. Mantener y mejorar la red de comunicaciones radio eléctrica de la Diputación.
- Colaborar con otros Entes participantes en la prevención y atención de emergencias, en particular con el Gobierno Vasco y los Ayuntamientos Guipuzcoanos.

Los objetivos citados tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas pero no afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que sí existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

32. Programa. Zerbitzu Orokorrak

Helburuak

- Foru Aldundiaren bulegoen sarea hobetzea.
- Artxibo zentraletako antolaketa hobetzea.

Pertsona fisikoak edo juridikoak ez dira aipatutako helburuen hartzaile baina eragina dute haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

40 Programa. Funtzionarioen Osasun Laguntza

Helburuak

- Gizarte segurantzatik kanpo dagoen pertsonalari zerbitzua ematea.
- Pertsonal pasiboari zerbitzua ematea.
- Atxikitako pertsonalari zerbitzua ematea.
- Zerbitzua gastu orekatu baten bidez mantentzea.

Pertsona fisikoak edo juridikoak aipatutako helburuen hartzaile dira eta eragina dute haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

Programa 32. Servicios Generales

Objetivos

- Mejorar la red de oficinas de Diputación.
- Mejorar la organización de archivos centrales.

Los objetivos citados no tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas pero sí afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que sí existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

Programa 40. Asistencia Sanitaria al personal-funcionario

Objetivos

- Prestar servicio al personal excluido de la Seguridad Social.
- Prestar servicio al personal pasivo.
- Prestar servicio al personal adherido.
- Mantener el servicio con un gasto equilibrado.

Los objetivos citados tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas y afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que sí existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género

OGASUNA ETA FINANTZA

01 Programa. Ogasuneko eta Finantzetako Zerbitzu Orokorrak

Helburuak

- Foru Aldundiak zerga eta aurrekontu arloetan finkatutako politika horizontalak proposatzea, garatzea eta informatzea.
- Departamentuaren antolaketa eta zerbitzuak gipuzkoarren eskarira egokitzea.
- Antolaketaren kulturaren aldaketa eragitea, erabakiak hartzean herritarraren ikuspuntua kontuan hartuz.
- Beharrezko laguntza teknikoa ematea departamentuko unitateek era egokian lan egin dezaten.
- Departamentuko organo eta unitateen jarduketak koordinatzea eta haiei aholkua ematea.
- IKT erabiltzea, departamentuaren helburuak betetzeko.
- Laguntzea beste departamentu batzuek bultzatutako politika sektorialak gauzatzeko.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoek edo juridikoek zuzentzen zaizkie. Era berean, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez. Hori argiago ikus daiteke helburu bakoitzari dagozkion ekintzetan. Horien artean, 3. eta 7. helburuak zentzu horretan esanguratsuak dira, zeren eta beren ekintza guztiak zuzenean pertsona fisikoek zuzenduta baitaude eta ekintza batzuk genero politikei lotuta baitaude.

Dena dela, erabilitako hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita, maskulino generikoa erabili gabe bi sexuei buruz hitz egitean.

HACIENDA Y FINANZAS

Programa 01. Servicios Generales de Hacienda y Finanzas

Objetivos

- Proponer, desarrollar e informar las políticas horizontales de la Diputación Foral en materias fiscal y presupuestaria.
- Adecuar la organización y los servicios a las demandas de los guipuzcoanos y guipuzcoanas.
- Propiciar el cambio de cultura en la organización, introduciendo la perspectiva de las personas en la toma de decisiones.
- Prestar apoyo técnico necesario para el correcto desenvolvimiento de las distintas unidades del Departamento.
- Coordinar y asesorar las actuaciones de los órganos y unidades del Departamento.
- Utilización de las TICs para el cumplimiento de los objetivos del Departamento.
- Colaborar en la implementación de las políticas sectoriales impulsadas por otros Departamento.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos. Esto se ve más claramente en las acciones de cada uno de los objetivos. Entre ellos, los objetivos 3º y 7º son significativos en este sentido ya que todas sus acciones van dirigidas de forma directa a personas físicas y algunas de ellas están directamente ligadas a las políticas de género.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que no se abusa del masculino genérico para referirse a ambos sexos.

02 Programa. Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa

Helburuak

- Aurkeztutako erreklamazio ekonomiko-administratiboak ebazteko ezarrita dauden legezko epeak betetzea.
- Auzitegi Ekonomiko-Administratiboaren kudeaketa bere osoan hobetzea.
- Auzitegi Ekonomiko-Administratiboaren, beste administrazioen eta gizartearen arteko komunikazioa hobetzea.
- Foru Auzitegiko kalitate kudeaketa.

Foru Auzitegiaren aurrekontu programari dagokionez, bere hartzaileak ere pertsona fisiko edo juridikoak dira, hain zuzen Auzitegiak ematen duen zerbitzuaren amaierako jasotzaileak. Programak gizon eta emakumeek baliabideak eskuratzeari eta kontrolatzeari dagokionez, Foru Auzitegia arduratzen da, auzitegi guztien moduan, zuzenean baliabideen kontrolari eragiten dioten gatazkak ebazteaz. Beraz, bigarren premisa ere aplikaziozkoa da.

Erabilitako hizkerari dagokionez, egokia da genero ikuspuntutik.

10 Programa. Zerga Administrazioa

Helburuak

- Foru diputatuari zerga politikaren ildo orokorrak zehazten laguntzea Diputatuen Kontseiluak ezarrirako jarraibideen arabera, eta horiek Ogasuneko unitateen bitartez gauzatzea.
- Zerga itunduen kudeaketa garatzea.
- Departamentuko Foru Diputatuaren aginduz onartutako Ikuskaritza Plana betetzea.
- Zerga kudeaketa deszentralizatzea eta zergadunarengana gehiago hurbiltzea.

Programa 02. Tribunal Económico Administrativo Foral

Objetivos

- Cumplir los plazos legales en la resolución de las reclamaciones económico-administrativas interpuestas.
- Optimizar la gestión integral del Tribunal Económico Administrativo.
- Mejorar la comunicación entre el Tribunal Económico Administrativo, otras administraciones y la sociedad.
- Gestión de la Calidad en el TEAF.

En lo que se refiere al programa presupuestario destinado al TEAF, sus destinatarios y destinatarias también son personas físicas o jurídicas, que son las receptoras últimas del servicio que presta el TEAF. En cuanto a la relación del programa con el acceso y control de los recursos por parte de hombres y mujeres, el TEAF, como todo tribunal, se encarga de dirimir conflictos que afectan de forma directa al control de los recursos, por lo que también le resulta aplicable la segunda de las premisas.

A cerca del lenguaje utilizado, resulta pertinente desde la perspectiva de género.

Programa 10. Administración Tributaria

Objetivos

- Colaborar con el Diputado en la definición de las líneas generales de la política fiscal, conforme a las directrices marcadas por el Consejo de Diputados y dirigir su ejecución a través de las unidades de Hacienda.
- Desarrollar la gestión tributaria de los impuestos concertados.
- Cumplimiento del Plan de Inspección aprobado por orden del Diputado Foral del Departamento.
- Descentralización y mayor acercamiento de la gestión tributaria al contribuyente

Zerga Administrazioako programa zergadunei zuzenduta dago, eta horiek beti pertsona fisiko edo juridikoak izaten dira. Zerga politikaren helburuetako bat da aberastasuna banatzea. Beraz, begi-bistakoa da programak zuzeneko harremana duela baliabideak eskuratzearekin eta kontrolatzearekin.

Hizkerari dagokionez, kasu honetan ere zuzena da, oro har, genero ikuspuntuarekin, zeren eta ez baitu gehiegitan erabiltzen maskulino generikoa bi sexuak aipatzean.

Programa. Iruzzarren aurkako plan berezia

Helburuak

- Iruzzarri aurre hartzeko eta zuzentzeko neurriak sustatzea.
- Aitorpen egiaztapenaren efikazia hobetzea.
- Zergabilketaren efikazia hobetzea.

Iruzzarren aurkako Plan Bereziaren aurrekontu programa ere zergadunei zuzenduta dago, alegia pertsona fisiko edo juridikoei. Iruzzarren aurkako lanaren helburuetako bat da zerga politika modu efektiboan betetzea, eta aldi berean horren asmoa da aberastasuna modu ekitatibo batean banatzea. Beraz, programak baliabideak eskuratzearekin eta kontrolatzearekin harremana du.

Hizkera, aldiz, hobetu egin daiteke.

20. Programa. Aurrekontuak eta Finantzak

Helburuak

- Aurrekontua planifikatzea, prestatzea, aldatzea, haren jarraipena eta likidazioa egitea, departamentuen jarduna azterlan eta txostenen bidez kontrolatuz eta haren tramitazioarako behar diren dokumentu eta memoriak landuz
- Genero ikuspegia kontuan izatea Aurrekontuak prestatzeko garaian.

El programa de administración tributaria está dirigido a los contribuyentes, que son en todos los casos personas físicas o jurídicas. Uno de los objetivos de la política fiscal es la redistribución de la riqueza, por lo que resulta evidente que el programa tiene una relación directa con el acceso y control de los recursos.

En cuanto al lenguaje utilizado, en este caso también resulta, en líneas generales, correcto desde la perspectiva de género ya que no se abusa del masculino genérico para referirse a ambos sexos

Programa 11. Plan Especial de Lucha contra el Fraude

Objetivos

- Promover medidas preventivas y correctivas del fraude.
- Mejorar la eficacia en la comprobación de declaraciones.
- Mejorar la eficacia recaudatoria.

El programa presupuestario destinado al plan especial de lucha contra el fraude también se encuentra dirigido a los contribuyentes, personas físicas o jurídicas. Uno de los objetivos de la lucha contra el fraude es el cumplimiento efectivo de la política fiscal, que a su vez trata de redistribuir de forma equitativa la riqueza, por lo que el programa tiene relación con el acceso y control de los recursos.

En cuanto al lenguaje utilizado, es susceptible de mejora.

Programa 20. Presupuestos y Finanzas

Objetivos

- El Presupuesto: su planificación, elaboración, modificación, seguimiento y liquidación; realizando los estudios e informes con incidencia en las actuaciones departamentales y confeccionando aquellos documentos y memorias precisas para su tramitación
- Impulsar la implantación de la perspectiva de género en el Presupuesto.

- Herri kontabilitatea zuzendu eta kudeatzea, datuen kalitatea hobetuz eta informazio ekonomiko-finantzarioko jardunbide eta sistemen gardentasuna erraztuz eta hobetuz, baita zergadunari, hornitzaileari eta diruz lagunduari arreta eta informazioa emateko sistemena ere.
- Foru Diruzaintza eta horren zorpetzea kudeatzea, Finantza eta Aurrekontu Araubidearen 4/2007 Foru Arauak jasotakoarek jarraituz.
- Barne kontroleko lana egitea sarrera eta gastu publikoak kudeatzeko prozesu nagusiak berrikusiz eta fiskalizatuz, eta hura dela medio, kontrol mekanismo berriak sartzea Foru Sektore Publikoaren jarduna legaltasun, eraginkortasun, eragimen eta ekonomia printzipioetara egokitzen dela bermatzeko.
- Tratatu beharreko datuen kalitatea eta zehaztasuna bultzatzea
- Dirección y gestión de la Contabilidad Pública, mejorando la calidad de los datos, simplificando y mejorando la transparencia de los procedimientos y sistemas de información económico-financiera y de gestión, así como los sistemas de atención e información al contribuyente, proveedor y subvencionado.
- Gestión de la Tesorería Foral y su endudamiento, de conformidad con los principios establecidos en la Norma Foral 4/2007 de Régimen Financiero y Presupuestario.
- Ejercer la función de control interno mediante la fiscalización y revisión de los principales procesos de gestión de los ingresos y gastos públicos con la finalidad de introducir nuevos mecanismos de control para garantizar que la actividad del Sector Público Foral se adecue a los principios de legalidad, eficacia, eficiencia y economía.
- Promover la calidad y exactitud de los datos objeto de tratamiento.

Aurrekontua programa politiko jakin bat gauzatzeko oinarritzko tresna da, eta programa politiko hori herritarrentzat egina eta haiei zuzendua da, baliabideak eskuratzearekin eta kontrolatzearekin zuzeneko lotura izanik. Gainera, aurrekontu programa hori egitean, genero ikuspuntua kontuan hartu da, bigarren helburuaren arabera.

Erabilitako hizkerari dagokionez, egokia da genero ikuspuntutik.

El presupuesto es la herramienta básica en la ejecución de un programa político determinado, programa político realizado y dirigido a los ciudadanos y ciudadanas con una relación directa con el acceso y control de los recursos. El programa presupuestario en cuestión, además, está realizado teniendo en cuenta la perspectiva de género, como se desprende de su objetivo segundo.

El lenguaje utilizado resulta pertinente desde la perspectiva de género.

30 Programa Zerga eta Finantza Politika

Helburuak

- Foru diputatuari laguntzea zerga eta finantza politikako ildo nagusiak definitzeko, Diputatuen Kontseiluak finkatutako jarraibideetan oinarrituz, eta oinarritzko artzkeretak egitea zerga eta finantza alorreko erabakiak hartzeko.
- Departamentuak kudeatutako gaiei buruzko arauak garatzea.
- Araugintzako benchmarking-a.

Programa 30. Política Fiscal y Financiera

Objetivos

- Apoyar al Diputado Foral en la definición de las líneas generales de política fiscal y financiera, en base a las directrices marcadas por el Consejo de Diputados y realizar los estudios base para la toma de decisiones en materia fiscal y financiera.
- Realizar el desarrollo normativo de las materias gestionadas por el Departamento.
- “Benchmarking normativo”.

- Departamentuari ahokularitza juridikoa ematea, zerga eta finantza arloan.
- Informazio sistema integratua garatzea.
- Departamentuaren barne zein kanpoko komunikazioa sustatzea.
- Erakundeen arteko lankidetzaz bultzatzea.
- Udalei finantza, aurrekontu eta zerga alorreko laguntza teknikoa eskaintzea eta aholkua ematea.
- Europako kofinantzazio estrukturala kudeatzea.
- Asesorar juridikamente, en materia tributaria y financiera, al Departamento.
- Desarrollo de un sistema de información integrado.
- Promover la comunicación interna y externa de departamento.
- Impulsar la colaboración interinstitucional.
- Asistencia técnica y asesoramiento a los municipios en materia financiera, presupuestaria y tributaria.
- Gestión de la cofinanciación estructural comunitaria.

Zerga eta finantza politika pertsona fisiko eta juridikoei zuzenduta dago, eta zuzeneko harremana du gizon eta emakumeek baliabideak eskuratu eta kontrolatzearekin.

Erabilitako hizkera zuzena da genero ikuspuntutik.

La política fiscal y financiera está dirigida a personas físicas y jurídicas y tiene una relación directa con el acceso y control de los recursos por parte de hombres y mujeres.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

BIDE AZPIEGITURAK

01. Programa. Bide Azpiegituretako Zerbitzu Orokorrak

Helburuak

- Errepide gaitetan, jarraipide nagusiak xedatu edo Diputatuen Kontseiluari proposatzea.
- Departamentuko jarduketak beste instituzio eta departamentuetako jarduketekin koordinatzea.
- Departamentuko zuzendaritza nagusietako eta Idazkaritza Teknikoko jarduketak programatu eta koordinatzea.
- Departamentuko plan eta programei buruzko informazioa ematea.
- Idazkaritza Teknikoaren bitartez, Departamentuko kudeaketa administratiboa, aholkularitza juridikoa eta aurrekontu eta kontabilitatearen kontrola bereganatzea.
- Errepideei buruzko plan eta programak egin eta gauzatzeko lanetan parte hartzea.
- Departamentuaren jarduerak eta bere eskumeneko eginkizunak hedatzea.
- Zuzendaritzako zerbitzuek funtzionamendu egokia izateko behar dituzten langile eta baliabideak jartzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzen jotzen da genero ikuspuntutik.

INFRAESTRUCTURAS VIARIAS

Programa 01. Servicios Generales de Infraestructuras Viarias

Objetivos

- Establecer o proponer al Consejo de Diputados las directrices generales en materia de carreteras.
- Coordinar las actuaciones del Departamento con las de otras Instituciones y otros Departamentos.
- Programar y coordinar las actuaciones de las Direcciones Generales y Secretaría Técnica del Departamento.
- Informar sobre los planes y programas del Departamento.
- Asumir a través de la Secretaría Técnica la gestión administrativa, el asesoramiento jurídico y el control presupuestario y contable del Departamento.
- Intervenir en la elaboración y seguimiento de los distintos planes y programas de carreteras.
- Difundir las actividades del Departamento y de las materias de su competencia.
- Dotar de medios humanos y materiales para el correcto funcionamiento de los servicios de la Dirección.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

10. Programa. Errepideak Artatzea

Helburuak

- Lurraldeko errepideak egoera onean edukitzea.
- Bide segurtasuna hobetzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

11. Programa. Errepideen Eraikuntza eta Hobekuntza

Helburuak

- Martxan dauden obrak egiten jarraitzea eta, hala badagokio, bukatzea.
- Programatutako obrei hasiera ematea.
- Euskadiko Errepideen Plan Orokorrean, Gipuzkoako Errepideen Lurralde Planaren Proiektuan. Berezian programatuta dauden obrak egiteko beharrezkoak diren azterlan, aurreproiektu eta proiektuak egitea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

Programa 10. Conservación de las Carreteras

Objetivos

- Mantener en estado adecuado las carreteras del Territorio.
- Mejorar la seguridad vial.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

Programa 11. Construcción y Mejora de Carreteras

Objetivos

- Continuar y, en su caso, terminar las obras en ejecución.
- Iniciar las obras programadas.
- Realizar los estudios, anteproyectos y proyectos necesarios para la ejecución de las obras programadas en el Plan General de Carreteras del País Vasco, en el Proyecto de Plan Territorial de Carreteras de Gipuzkoa.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

20. Programa. Plangintza, Kontratazioa eta Ustiapena

Helburuak

- Gipuzkoako Errepideen Lurralde Arloko Plana eta Eukal Herriko Errepideen Egitasmo Orokorra prestatzea eta haien jarraipena egitea.
- Bide azpiegituren alorreko planetako proposamenak, lurralde nahiz hiri antolaketa plangintzetan txertatzea.
- Kalte, urraketa eta baimen espedienteak tramitatzea.
- Kontratazio espedienteak tramitatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

Programa 20. Planificación, Contratación y Explotación

Objetivos

- Elaboración y seguimiento del Plan Territorial Sectorial de Carreteras de Gipuzkoa y Plan General de Carreteras del País Vasco.
- Integrar las propuestas de los Planes Sectoriales de Infraestructuras Viarias con los Planes de Ordenación, tanto territorial como urbana.
- Tramitación de expedientes de daños, infracciones y autorizaciones.
- Tramitar expedientes de contratación.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

GARAPEN IRAUNKORRA

10 Programa. Azpiegitura Hidraulikoa

Helburuak

- Zuzendaritzaren jaurduerak planifikatu eta programatzea.
- Eginkizunak zuzendu, koordinatu eta kontrolatzea.
- Zuzendaritzak burututako jarduerak hedatzea.
- Zuzendaritzako zerbitzuak giza eta material baliabideez hornitzea.
- Udalerriei ur edangarriaren hornidura ziurtatzea, Gipuzkoako kontsorzio eta mankomunitateekin elkarlanean.
- Saneamendurako Sare Nagusia eta hondakin-uren araztegiak ezartzea, Gipuzkoako kontsorzio eta mankomunitateekin elkarlanean.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

11 Programa. Ur baliabideak eta uraren kalitatea

Helburuak

- Gipuzkoako ibai, estuario, kostalde eta lurpeko uren egoera ekologikoa ona izan dadin lortzea, haien ekosistemak babestuz edo egoera desegokian daudenak hobetuz.
- Iraunkortasuneko eta ingurumen hobekuntzako irizpideak aplikatuta, Gipuzkoako herritar guztientzako ur hornidura bermatzea orain eta gero, bai

DESARROLLO SOSTENIBLE

Programa 10. Infraestructura Hidráulica

Objetivos

- Planificar y programar las actividades de la Dirección.
- Dirigir, coordinar y controlar tareas.
- Difundir actividades realizadas por la Dirección.
- Dotar de medios humanos y materiales a los Servicios de la Dirección.
- Garantizar el abastecimiento de agua potable a los municipios, en colaboración con los Consorcios y Mancomunidades de Gipuzkoa.
- Implantar la Red General de saneamiento y estaciones depuradoras de aguas residuales, en colaboración con los Consorcios y Mancomunidades de Gipuzkoa.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

Programa 11. Recursos y calidad del agua

Objetivos

- Lograr el buen estado ecológico de ríos, estuarios, costa y aguas subterráneas de Gipuzkoa, protegiendo sus ecosistemas o mejorando los que se encuentren en una situación inadecuada.
- Garantizar, aplicando criterios de sostenibilidad y de mejora ambiental, el abastecimiento de agua actual y futuro en cantidad y calidad a toda la población de

kantitatez bai kalitatez.

- Gipuzkoako herritar guztiei uholdeen eraginen aurrean gutxieneko babesa bermatzea, ur ingurunea errespetatzeko irizpideak erabilita.
- Ikerkuntza, garapen eta berrikuntza programak bultzatzea, informazio trukearen eta ingurumen hobekuntzaren alde eginez.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

20 Programa. Ingurumena

Helburuak

- Ondasun eta zerbitzuen erosketak, mantentze eta erabileraren kudeaketa eta beste hiru eginkizun alorretako jarduerak koordinatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

21 Programa. Ingurumenaren Kalitatea

Helburuak

- Zuzendaritzak egin beharrekoak planifikatu eta programatzea, jarduera sailkatuetan, ingurumen eraginaren ebaluaketan, hiri hondakinetan, hondartza garbiketan eta

Gipuzkoa.

- Conseguir una protección mínima garantizada a toda la población de Gipuzkoa frente a los efectos de las inundaciones, con criterios de respeto al medio acuático.
- Impulsar programas de investigación, desarrollo e innovación, favoreciendo el intercambio de información y la mejora ambiental.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

Programa 20. Medio Ambiente

Objetivos

- Coordinar la gestión de compra, mantenimiento y utilización de los bienes y servicios, así como las actividades correspondientes a las otras tres áreas funcionales.

El programa no tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa si afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

Programa 21. Calidad Ambiental

Objetivos

- Planificar y programar las actividades de la Dirección de Medio Ambiente en materia de actividades clasificadas, evaluación de impacto ambiental, residuos urbanos,

azpiegitura linealeko lanetako hondeaketa soberakinez betelanak egiteko baimentzean.

- Bere eskumeneko jarduerak gauzatzea eta zabalkunde lanak egitea jarduera sailkatuetan, ingurumen eraginaren ebaluaketan, hiri hondakinetan, hondartza garbiketan eta azpiegitura linealeko lanetako hondeaketa soberakinez betelanak egiteko baimentzean.
- Beste erakunde batzuek egiten dutena sustatu eta koordinatzea (Eusko Jaurlaritza, mankomunitateak, udalak eta abar).
- Komunikazio, partaidetza eta kontzientziazio kanpainak egitea hiri hondakinetan eta hondartza garbiketan.
- Udalentzako aholkularitza, instalazioen ikuskapena eta salaketan ebaztea jarduera sailkatuen inguruan
- Lurralde bakar bati erasaten dioten azpiegitura linealeko lanetako hondeaketa soberakinez betelanak egiteko baimena emateari buruzko txostenak.
- Ingurumen eraginaren ebaluazioarako txostenak egitea

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

22 Programa. Iraunkortasuna

Helburuak

- Gipuzkoarako Garapen Iraunkorreko Estrategia antolaketa edo barne mailan sustatzea: Erosketa publiko berdearen plana garatzea.

limpieza de playas y autorización de rellenos en infraestructuras lineales.

- Ejecutar y difundir las actividades realizadas en materia de su competencia: actividades clasificadas, evaluación de impacto ambiental, residuos urbanos, limpieza de playas y autorización de rellenos en infraestructuras lineales.
- Impulsar y coordinar las actuaciones que se realizan desde diferentes instituciones (Gobierno Vasco, Mancomunidades, Ayuntamientos, etc.).
- Realización de campañas de comunicación, participación y concienciación en materia de residuos urbanos y limpieza de playas.
- Asesoramiento a Ayuntamientos, inspección de instalaciones y resolución de denuncias en materia de actividades clasificadas.
- Informes de autorización de ejecución de rellenos de sobrantes de excavación de obras infraestructura lineal que afecten a un único territorio.
- Elaboración de informes de evaluación de impacto ambiental.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

Programa 22. Sostenibilidad

Objetivos

- Promoción de la Estrategia de Desarrollo Sostenible para Gipuzkoa a nivel organizacional o interno: Desarrollo del Plan de Compra Verde de la DFG.

- Gipuzkoarako Garapen Iraunkorreko Estrategia toki mailan sustatzea: Tokiko Iraunkortasunari Laguntzeko Foru Programa (tokiko iraunkortasun -Tokiko Agenda 21 prozesuak kontsolidatzea, ebaluatzea, gauzatzea eta berrikustea).
- Iraunkortasunerako komunikazioa.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

23 Programa. Mugikortasuna

Helburuak

- Bizikleta Bideen Foru Arauak eta Gipuzkoako Bizikleta Bideen Sareko Lurralde Arloko Planak diotena kudeatzea eta gauzatzea, motorizatu gabeko hiriarteko mugikortasuna garatzeko.
- Bizikletaren erabilera sustatzea hiri barruko eta hiri arteko eguneroko garraio bide iraunkor gisa.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

24 Programa. Energia iraunkorra

Helburuak

- Foru Aldundiaren eraikin eta instalazioen Iraunkortasun Energetikoko Plana garatzea.

- Promoción de la Estrategia de Desarrollo Sostenible para Gipuzkoa a nivel local: Programa Foral de Apoyo a la sostenibilidad Local (consolidación, evaluación, ejecución y revisión de los procesos de sostenibilidad local-AL21).
- Comunicación para la sostenibilidad.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

Programa 23. Movilidad

Objetivos

- Gestión y ejecución de los contenidos de la Norma Foral de Vías Ciclistas de Gipuzkoa y del Plan Territorial Sectorial de la Red de Vías Ciclistas de Gipuzkoa para el desarrollo de la movilidad no motorizada interurbana.
- Impulso del uso de la bicicleta como modo sostenible de transporte urbano e interurbano cotidiano.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

Programa 24. Energía Sostenible

Objetivos

- Desarrollo del Plan de Sostenibilidad Energética de los edificios e instalaciones de la Diputación Foral.

- Gipuzkoako Iraunkortasun Energetikoko Plana garatzea.
- Energia iraunkorraren arloko komunikazioa, prestakuntza eta sentsibilizazioa.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

- Desarrollo del Plan de Sostenibilidad Energética de Gipuzkoa.
- Comunicación, formación y sensibilización en energía sostenible.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

MUGIKORTASUNEN ETA LURRALDE ANTOLAKETA

01 Programa. Mugikortasuneko eta lurralde Antolaketako Zerbitzu Orokorrak

Helburuak:

- Departamentuko organoei laguntza teknikoa eta aholkuak ematea.
- Departamentuko jarduketak beste erakunde eta departamentu batzuetako jarduketekin koordinatzea.
- Idazkatitza Teknikoaren bitartez Departamentuko kudeaketa administratiboa eta aurrekontu eta kontabilitatearen kontrola bere gain hartzea.
- Departamentua informazioaren eta komunikazioaren gizartera moldatzea.
- Departamentuko zerbitzuek funtzionamendu egokia izateko behar dituzten langile eta baliabideak jartzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzailak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

02 Programa. Pasaialdeako Antolaketa eta Sustapena

Helburuak:

- Diputatu nagusiari laguntzea Foru Aldundiko departamentuak koordinatzen.
- Pasaialderako Sozietate Kudeatzailea bultzatzea.
- Pasaia-Irun korridoretako Erabateko Proiektua egitea.

MOVILIDAD Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Programa 01. Servicios Generales de Movilidad y Ordenación del Territorio

Objetivos:

- Apoyar técnicamente y asesorar a los diversos órganos del Departamento.
- Coordinar las actuaciones del Departamento con las de otras instituciones y departamentos.
- Asumir a través de la Secretaría Técnica la gestión administrativa y el control presupuestario y contable del Departamento.
- Adecuación del Departamento a la Sociedad de la Información y de la Comunicación.
- Dotar de medios humanos y materiales para el correcto funcionamiento de los servicios del Departamento.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

Programa 02. Ordenación y Promoción de Pasaialdea

Objetivos:

- Colaboración con el Diputado General en la coordinación de los diversos Departamentos de la Diputación Foral.
- Impulsar la Sociedad Gestora para Pasaialdea.
- Elaboración del Proyecto Integral para el corredor Pasaia-Irun.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

10 Programa. Garraioaren Antolamendu eta Sustapena

Helburuak:

- Bidaia-eragileen garraio publikoaren kalitatea eta lehiakortasuna hobetzea, arlo horretako azpiegiturak eta ekipamenduak sortuz eta hobetuz.
- Defizita duten guneak eta ordutegiak bultzatzea.
- Bidaia-eragileen eta merkantzien garraio publikoaren kudeaketa eta ikuskapen lanak behar bezala betetzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkerari dagokionez, generoaren ikuspegitik hobegarria da.

11 Programa. Plangintza eta Lurzoruaren Kudeaketa

Helburuak:

- Definitzea eta pixkanaka gauzatzea Gipuzkoako Foru Aldundiaren lurri buruzko politika.
- Behar bezainbeste ondasun eta eskubide eskuratzea Gipuzkoako Foru Aldundiaren azpiegitura obrak egiteko.
- Azpiegiturak ukitutako ondarea babestea.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

Programa 10. Ordenación y Promoción del Transporte

Objetivos:

- Mejorar la calidad y competitividad del transporte público de viajeros mediante la creación y mejora de infraestructuras y equipamientos vinculados al mismo.
- Fomento del transporte en zonas y horarios deficitarios.
- Desarrollar eficientemente las tareas de gestión e inspección del transporte público, tanto de viajeros como de mercancías.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cuanto al lenguaje utilizado, es susceptible de mejora desde la perspectiva de género.

Programa 11. Planificación y Gestión del Suelo

Objetivos:

- Definir e implementar progresivamente la política de suelo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Obtener la disponibilidad de los bienes y derechos necesarios para la ejecución de las obras infraestructurales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Defensa del patrimonio adscrito a las infraestructuras.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

20 Programa. Lurraldearen Antolaketa eta Sustapen Orokorra

Helburuak:

- Foru eskumenekoak diren hirigintza espedienteak aztertzea eta ebatzea.
- Gipuzkoarako Lurralde Eredua definitzea eta inplementatzea, horretarako EAEan dauden bitarteko eta mekanismo guztietan era aktiboan parte hartuz.
- Datu espazialen azpiegitura amankomuna erakunde publiko nahiz pribatuen eta herritarren esku jartzea

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

21 Programa. Ondare Higieztina eta Arkitektura

Helburuak:

- Ondasun eta Eskubideen Inbentario Orokorra eguneratzea eta hobetzea, ondarea kudeatzeko tresna den aldetik.
- Foru eraikinak egiteko nahiz berritzeko gainerako departamentuek behar duten laguntza eta aholkularitza teknikoa eskaintzea.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

Programa 20. Ordenación y Promoción General del Territorio

Objetivos:

- Analizar y resolver los expedientes urbanísticos de competencia foral.
- Definir e implementar el Modelo Territorial para Gipuzkoa, participando para ello de forma activa en el conjunto de los mecanismos de ordenación establecidos en la CAPV.
- Elaboración y puesta a disposición del resto de las instituciones, públicas y privadas, y de los ciudadanos y ciudadanas en general de una infraestructura de datos espaciales.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

Programa 21. Patrimonio Inmobiliario y Arquitectura

Objetivos:

- Actualización y mejora del Inventario General de Bienes y Derechos como instrumento de gestión del patrimonio.
- Prestar asistencia y asesoría técnicas a los restantes departamentos de la Diputación en orden a la construcción y rehabilitación de edificios propios.

- Kontuan izatea Foru Jauregiaren eta departamentuen gainerako eraikinen zaharberitze arkitektonikorako egon daitezkeen beharrak, eta Irisgarritasuna Sustatzeko Legeari egokitzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

- Atención a las necesidades de rehabilitación arquitectónica del Palacio Foral de la Diputación y de los edificios multidepartamentales que le correspondan y su adaptación a la Ley para la Promoción de la Accesibilidad.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

GIZARTE POLITIKA

01. Programa. Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak

Helburuak:

- Departamentuaren jarduerak planifikatu, zuzendu eta koordinatzea.
- Departamentuaren kudeaketa administratiboa, aholkularitza juridikoa eta aurrekontuaren eta kontabilitatearen kontrola.
- Herritarrei egokitutako informazioa ematea Departamentuaren eskumeneko gaien inguruan.
- Departamentuko barne komunikazioa zein langileena sustatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

10. Programa. Ezinduei arreta ematea

Helburua

- Pertsona ezinduentzako egoitza arreta zerbitzuak.
- Ezgaitasuna duten pertsonen zuzendutako eguneko arreta zerbitzuak.
- Pertsona ezinduen familiei laguntza ematea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

POLÍTICA SOCIAL

Programa 01. Servicios Generales de Política Social

Objetivos:

- Planificar, dirigir y coordinar las actividades del Departamento.
- Realizar la gestión administrativa, el asesoramiento jurídico y el control presupuestario y contable del Departamento.
- Potenciar una información adecuada a la población en los temas de la competencia del Departamento.
- Fomentar la formación específica del personal del Departamento.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

Programa 10. Atención a personas con discapacidad

Objetivos

- Atención residencial para personas con discapacidad.
- Servicios de atención diurna en centros para personas con discapacidad.
- Apoyo a las familias de personas con discapacidad.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

11. Programa. Adineko pertsonen arreta ematea

Helburuak

- Adineko pertsonak beren ingurunean bizitzen jarraitzeko estrategia sendotzea neurri zuzentzaile eta prebentiboen bidez.
- Mendekotasuna duten adineko pertsonen zuzendutako arreta zerbitzua hitzartutako egoitzetan.
- Portaera arazoekin mendekotasuna duten adineko pertsonen zuzendutako unitate bereziak.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

20. Programa. Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak

Helburuak

- Oinarrizko gizarte zerbitzuak sendotzea.
- Lurralde Historikoko gizarte beharrei buruzko azterketa.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

Programa 11. Atención a personas mayores

Objetivos

- Consolidar la estrategia de permanencia y la convivencia de las personas mayores en su propio hábitat, por medio de acciones preventivas y asistenciales.
- Atención residencial en centros concertados para personas mayores dependientes.
- Unidades específicas para la atención a personas mayores dependientes con problemas de alteración de conducta.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

Programa 20. Planificación y servicios sociales comunitarios

Objetivos

- Reforzamiento de los servicios sociales de base.
- Estudio de las necesidades sociales existentes en el Territorio Histórico.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

21. Programa. Inbertsioen eta gizarte lankidetzaren plana

Helburuak

- Zuzendaritzaren lankidetzaren planak planifikatu, sustatu eta kontrolatu.
- Mendekotasunaren arloan dauden inbertsio baliabideak eta beharrezkoak planifikatu, kontrolatu eta ebaluatu.
- Gizarte zerbitzuen zentro eta zerbitzuen ikuskeraren

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkerak zuzena da generoaren ikuspegitik.

30. Programa. Gizarteratzea eta Enplegua

Helburuak

- Gizarte bazterketako arriskuan edo egoeran dauden kolektiboak gizarteratzen laguntzea.
- Giza oztopoak dituzten pertsonak lan merkatuan sartzea bultzatzea.
- Pertsona ezinduek lan munduan sartzea bultzatzea.
- Genero indarkeriaren biktimak diren emakumei laguntzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkerak zuzena da generoaren ikuspegitik.

Programa 21. Plan de inversiones y cooperación social

Objetivos

- Planificar, promover y controlar los planes de cooperación de la Dirección.
- Planificar, controlar y evaluar los recursos y las necesidades de inversión en materia de servicios sociales en el área de la dependencia.
- Inspección de centros y servicios de servicios sociales.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

Programa 30. Inserción Social y Empleo

Objetivos

- Facilitar la inserción social de personas en situación de riesgo o exclusión social.
- Promover la empleabilidad y la inserción laboral de personas en desventaja social.
- Promover la integración laboral de personas con discapacidad.
- Asistencia a mujeres víctimas de violencia de género.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

31. Programa. Aldikako prestazioak

Helburuak

- Laguntza ekonomikoa ematea adinagatik edo elbarritasunagatik lan egin ezin dutenei.
- Bizirauteko oinarrizko gastuei aurre egiteko diru laguntzak ematea.
- 2006ko abenduaren 14ko 39/06 Legean, autonomia pertsonala sustatzeko eta besteen beharrea dauden pertsonak zaintzeari buruzkoan, jasotako diru laguntzak eman.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

40. Programa. Haur eta gazteak

Helbururak

- Babesgabetasun-egoeran dauden haur eta nerabe guztiei behar bezalako arreta ematea, egoki gara daitezzen.
- Haur edo nerabeak babesgabetasun-egoeran suertatzeko aukerak murriztea.
- Haur eta nerabeek balioak eta gaitasunak gara ditzaten lortzea.
- Gizartearen sentikortasuna areagotzea, haur, nerabe eta gazteen eskubideen garrantziaren aurrean.
- Gizarteak eta erabiltzaileek Haur, Nerabe eta Gazteen Zerbitzuari buruz duten balorazioa hobetzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programa 31. Prestaciones económicas periódicas

Objetivos

- Prestar apoyo económico a los que por edad o minusvalía no pueden acceder al trabajo.
- Ayuda económica para la cobertura de los gastos básicos para la supervivencia.
- Concesión de prestaciones económicas previstas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

Programa 40. Infancia y juventud

Objetivos

- Atender bien a todas las niñas, niños y adolescentes en situación de desprotección de modo que se desarrollen de una manera adecuada.
- Reducir la probabilidad de que una niña, niño o adolescente caiga en situación de riesgo.
- Lograr que las niñas, niños, adolescentes y jóvenes desarrollen valores y competencias.
- Aumentar la sensibilidad social sobre la importancia de los derechos de la infancia, adolescencia y juventud.
- Aumentar la valoración que la sociedad y los usuarios hacen del Servicio de Infancia, Adolescencia y Juventud.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

LANDA INGURUNEAREN GARAPENA

01 Programa. Landa Inguruneare Garapeneko Zerbitzu Orokorrak

Helburuak

- Departamentuko plangintzaren araubideak eta izpideak prestatzea.
- Idazkaritza Teknikoaren bitartez, Departamentuko kudeaketa administratiboa, aholkularitza juridikoa eta aurrekontu eta kontabilitatearen kontrola bereganatzea.
- Departamentuko Zerbitzuek garatutako jarduketak, koordinatu eta kontrolatzea.
- Departamentuko ekintzak garatzeko jarraibideak ezartzea.
- Lurraldeko Sektorearen garapena sustatzea, berarekin lankidetzan eta, laguntza sozial eta ekonomikorik haundiena lortzeko, beharrezko eginkizunak betez.
- IKT eta IZFEren bidez informatizazio-sisteman, ikasketa, azterketa eta txosten teknikoetan parte hartzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

100 Programa. Landa Garapena eta Nekazal Egiturak

Helburuak

- Gipuzkoako nekazaritzako ustiapenen lehiakortasuna hobetzea, nekazaritzako merkatuen globalizazioa eta Europako Batasuneko Nekazaritza Politika berritzearen barruan, nekazarien errentaren etengabeko igoera ekar dezan..

DESARROLLO DEL MEDIO RURAL

Programa 01. Servicios Generales de Desarrollo del Medio Rural

Objetivos

- Elaborar las directrices y criterios de planificación del Departamento.
- Asumir a través de la Secretaría Técnica la gestión administrativa, el asesoramiento jurídico y el control presupuestario y contable del Departamento.
- Dirigir, coordinar y controlar las actividades desarrolladas por los Servicios del Departamento.
- Establecer las pautas para el desarrollo de las actividades del Departamento.
- Fomentar el desarrollo del Sector del Territorio, colaborando con el mismo y efectuando las cuestiones precisas para el mayor apoyo económico y social.
- Participar a través de IKT e IZFE en los sistemas de informatización, estudios, análisis e informes técnicos.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género.

Programa 100. Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias

Objetivos

- Mejorar la competitividad de las explotaciones agrarias de Gipuzkoa en el contexto de la globalización de los mercados agrarios y la reforma de la P.A.C., que provoque un incremento sostenido de la renta agraria.

- Nekazarien ekoizpenen osasun bermeak eta kalitatea bermatzea.
- Nekazaritza eramangarria sustatzea, ingurumenaren eskakizunak errespetatuko dituean.
- Ekoizten ari direnen sektorea gaztetzea, belaunaldien erreleboa bultzatuz eta gazte eta emakumezkoak nekazaritzako ustiapenen titularitatera eramanez
- Landa ingurunearen garapena sustatzea, askotariko zereginak eta eramangarritasuna sartuz, eta nekazarien gizarte talde bideragarriari eutsiz.
- Administrazioaren zerbitzuak nekazariari hurbiltzea eta Europako Batasuneko Nekazaritza Politikako zuzeneko laguntzak tramitatzen eta kontrolatzen laguntzea, departamentuaren eta FEOGA-Bermeko organismo ordaintzailearen arteko hitzarmenean adierazi bezala.
- Garantizar la sanidad y calidad de las producciones agrarias.
- Fomentar una agricultura sostenible que respete las exigencias medioambientales.
- Propiciar un rejuvenecimiento del sector productivo, impulsando el relevo generacional y la incorporación de jóvenes y mujeres a la titularidad de explotaciones agrarias.
- Promover un desarrollo del medio rural que integre los aspectos de multifuncionalidad y sostenibilidad, así como el mantenimiento de un tejido social viable.
- Aproximar los servicios de la Administración al agricultor y colaborar en la tramitación y control de las ayudas directas de la PAC según lo estipulado en el Convenio suscrito entre el Departamento y el Organismo Pagador del FEOGA-Garantía.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza, batzuetan, ez da egokia genero ikuspuntutik, maskulino generikoa erabiltzen baita bi sexu aipatzeko.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado, en ocasiones, no resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se utiliza el masculino genérico para hacer referencia a ambos sexos.

110 Programa. Landaretzaren sustapena eta esperimantazioa. Fraisoro

Helburuak

- Frutazaintza oro har sustatzea eta batez ere, sagardotarako sagarrondoak eta txakolinetarako mahastiak.
- Baratzezaintzaren zabalkundea, oro har, sustatzea, eta batez ere, baratzezaintza intentsiboa, teknologia berriak sartuz.
- Landareen alorrean elkarrekin eta nekaarritza biologikoaren garapena sustatzea.

Programa 110. Promoción y experimentación vegetal. Fraisoro

Objetivos

- Promover la fruticultura en general y especialmente el manzano para la elaboración de la sidra y las viñas para txakolí.
- Promover la expansión de la horticultura en general y principalmente la intensiva con la introducción de nuevas tecnologías.
- Fomentar el asociacionismo en el área vegetal y el desarrollo de la agricultura ecológica.

- Nekazaritzako ekoizpenerako bitartekoen kontsumoa erlazionatu, antolatu eta kontrolatzea.
- Prebentzio bidez babestea eta hazkuntzak eta ekoizpenen kalitatea zaintzea.
- Nekazaritza ekoizpenerako bitarteko lagungarriak ahalik eta ondeen jartzea.
- Nekazaritzako elikagaien kalitatea optimizatzea.
- Ingurugiroa babestu eta defendatzeko programetan lan egitea eta laguntza teknikoa ematea.
- Abelgorrien ugalketan erabilitako material genetikoaren eta ugalketa tekniken aplikaziorako zerbitzuen kalitatea hobetzea. Estalketa eta jarduera kontrolatu eta neurtzea.
- Kirol zelaiak egin eta zaintzeko lanen aholkularitza alorra indartzea.
- Belardien hobekuntza.
- EFQM hobekuntza jarraituaren prozedurari hasiera ematea.
- ISO-EN-17025 araua betez, Kalitate Sistema gehitzea laborategiaren ahalmen teknikoa bermatzeko.
- EROSKAN eta ISO 14001.
- Zentroaren Zerbitzuen Agiria (ziurtapena).
- “5S” delako sistema mantentzea.
- Relacionar, ordenar y controlar el consumo de medios de producción agrarias.
- Proteger de forma preventiva y defender los cultivos y calidad de sus producciones.
- Optimizar la aplicación de los medios auxiliares a la producción agraria.
- Optimizar la calidad de los productos agroalimentarios.
- Colaborar y apoyar técnicamente a los programas de protección y defensa mediomambiental.
- Mejorar la calidad del material genético utilizado en la reproducción de la cabaña y de los servicios de aplicación de técnicas y reproducción. Controlar y evaluar la cobertura y funcionamiento.
- Potenciar el área de asesoramiento en la construcción y mantenimiento de campos deportivos.
- Mejora de praderas.
- Comienzo del proceso de Mejora Continua EFQM.
- Ampliar el Sistema de Calidad para garantizar la competencia técnica del Centro, cumpliendo la norma ISO-EN-17025 en el resto del laboratorio.
- EROSKAN e ISO 14001.
- Carta de servicios del Centro (Certificación).
- Mantenimiento del Sistema dela “5S”.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza, aldi batzuetan, ez da egokia genero ikuspuntutik, maskulino

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado, en ocasiones, no resulta correcto desde la perspectiva de género ya que

generikoa erabiltzen baita bi sexu aipatzeko.

se utiliza el masculino genérico para hacer referencia a ambos sexos.

120 Programa. Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea

Programa 120. Fomento producción y sanidad animal

Helburuak

Objetivos

- Abere azienden eta erregistro genealogikoen kontrolaren garapena. Abelazkuntzaren produktibitatearen garapena, Lurraldeko behi aziendako genetikaren hobekuntza eta hautaketari begira.
- Gipuzkoako nekazaritza-abelazkuntza hobetzeko programak sustatu eta areagotu.
- Lurraldeko abeltzain ustialekuen erregistroa. Lurraldeko abeltzainen identifikazioa. Datu base eragileak mantentzea.
- Abeltzaintza ustialekuetan eragina egiten duten zoonosi eta epizootien kontrola, erradikazio eta kontrol programen bidez.
- Abere osasuneko epidemiobilantzia sistema bat garatzea. Albaitari Zerbitzu Ofiziala eta Probetxamenduen osasun kontrola.
- Osasun programen ondorioz baztertu behar diren animaliak hiltzea.
- Zakurren identifikazioa eta zentsuak egin.
- Abereak babesteari buruzko Legearen neurriak aplikatzea.
- Esnearen kalitatea hobetzeko programak bultzatzea.
- Euskal Herriko bertako arrazen baliabide genetikoen artapena bultzatzea.
- Hondakinak eta animalia produktuak ikertzeko planaren barnean egin diren kontrolak garatzea.
- FEOGA-Bermearen Erakunde Ordaintzailearen konpetentzien transferentzi

- Desarrollo del control de producciones y registros genealógicos de la cabaña ganadera. Fomento de la productividad ganadera en orden a la Selección y Mejora Genética de la cabaña del Territorio.
- Fomento y potenciación de las actividades y programas de mejora del sector agroganadero de Gipuzkoa.
- Registro de las explotaciones ganaderas del Territorio. Identificación de los efectivos ganaderos del Territorio. Mantenimiento de las bases de datos operativas.
- Control de zoonosis y epizootias que afectan a las explotaciones ganaderas, mediante el desarrollo de los programas de erradicación y control.
- Desarrollar un sistema de epidemiovigilancia en sanidad animal. Control Sanitario de movimientos pecuarios y Servicio Veterinario Oficial.
- Sacrificar el ganado que haya que desechar como consecuencia de las campañas y programas sanitarios.
- Identificación del censo canino.
- Aplicación de las medidas establecidas en la Ley de Protección de los Animales.
- Promover los programas de mejora de la calidad láctea.
- Promover la conservación de los recursos genéticos de las diferentes razas autóctonas de Euskal Herria.
- Desarrollo del Plan de Investigación de Residuos en animales y productos de origen animal.
- Asumir el servicio técnico especificado en la transferencia de competencias del

zerbitzu tekniko bere gain hartzea.

- Abereentzako elikadura kontrolatzeko plana garatzea.
- Esnearen kalitatea kontrolatzeko plana garatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

130 Programa. – Behi eroen gaitza

Helburuak

- Gipuzkoan hildako animaliak jaso, garraiatu, tratatu eta deuseztatzeko programa garatu.
- Animalien Entzefalopatia Espongiforme Kutsagarriari aurre egiteko epidemia begiratu eta diagnostikoa egiteko sistema ezartzea.
- Entzefalopatia Espongiforme Kutsagarria duten edo dutela susmatzen den animaliak hil eta eliminatzea.
- Entzefalopatia Espongiforme Kutsagarriari aurre egiteko ustialekuen osasun kalifikazioa neurtzeko sistema garatzea.
- Hiltzeko diren animalia hausnarkarien osasun eta albaitaritza bermeak sustatzea.
- Animaliekin erabilitako elikadura kontrolatzeko sistema garatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Organismo Pagador de las Ayudas del FEOGA.

- Desarrollo del Plan de control de los alimentos para el ganado.
- Desarrollo del plan de control de la calidad de la leche.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género.

Programa 130. – Mal de las vacas locas

Objetivos

- Desarrollar la recogida, el transporte, la transformación y destrucción de los animales muertos de Gipuzkoa.
- Establecer un sistema de epidemiología y de diagnóstico frente a EET's en animales.
- Sacrificar y eliminar los animales sospechosos y/o enfermos a EET's.
- Desarrollar un sistema de calificación sanitaria de explotaciones frente a EET's.
- Promover las garantías sanitarias y veterinarias de los rumiantes destinados a sacrificio.
- Desarrollar el sistema de control de los alimentos utilizados por los animales.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

200 Programa. Mendiak eta Habitaten kudeaketa

Helburuak

- Basogintzaren dibulgazioa.
- Herri Onurako Mendien baso plangintza eta kudeaketari dagozkion eginkizunak administratiboki eta teknikoki zaintzea.
- Mendi partikularreko ebaketak kontrolatzea.
- Diru laguntzei buruzko informazioa eman, balorazioak eta proposamenak egin, jabetza partikularreko mendientzako baso-laguntzak izapidatuz.
- Bertako basoaren babespenari buruzko araudiaren ondorioz ezarritako mugapenengatik xedatu behar diren konpentsazioak aztertzea.
- Okupazio eta trukatekak, mugaketa eta zedarripen espedienteak irekitzea.
- Foru Aldundiaren eta Udalen Herri Onurako mendien hobekuntza lanetan jarraitzea, birlanaketa eta hazkuntza tratamenduei begira..
- Aldundiaren titulartasuneko, kontsorziatutako eta herri onurako mendiek behar duten bide azpiegitura sortu eta kontserbatzea.
- Zuzendaritzaren jarduerak, tekniko eta administratiboki zaintzea.
- Herrialdeko mendi publiko eta pribatuetan, baso suteak antzeman, aurreikusi eta itzaltzea.
- Larreak antolatu eta sustatzea titulartasun publikoko mendietan.
- Basoko gaitz eta izurrite detektatu, diagnostikatu eta tratatu.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género.

Programa 200. Montes y Gestión de Hábitats

Objetivos

- Divulgación de la actividad forestal.
- Atender administrativa y técnicamente las funciones propias de la planificación y gestión forestal de Montes de Utilidad Pública.
- Controlar las cortas de los montes particulares.
- Informar, valorar y proponer las subvenciones, tramitando las ayudas forestales a montes de propiedad particular.
- Estudiar las compensaciones a establecer por las limitaciones impuestas como consecuencia de la normativa de protección del bosque autóctono.
- Incoar los expedientes de deslinde y amojonamientos, ocupación y permutas.
- Continuar con la actuación de mejora de los montes de Utilidad Pública, propios y de los municipios. En base a repoblaciones y tratamientos culturales.
- Crear y mantener la infraestructura viaria necesaria para los montes propios, consorciados y de utilidad pública.
- Atender técnica y administrativamente las actividades de la Dirección.
- Detectar, prevenir y extinguir los incendios forestales en montes públicos y privados del Territorio.
- Ordenar y fomentar los pastos de montes de titularidad Pública.
- Detección, diagnóstico y tratamiento de plagas y enfermedades forestales.

- Aldundiaren mendietan nahiz Udalenetan edo Herri Onurakoetan landaketa premietarako baso eta apaindurazko landareak hornitzea.
- Udalei laguntza ematea basoko apaindurazko landaretan oinarritutako lorazaintza gaietan.
- Emisore sareak kudeatu eta mantentzea.
- Baso jarduera antolatzea.
- Elkarteen bitartez, izadizaintzarako ekintzak sustatzea eragin biderkatzailea lortu asmoz, bai ingurune horretan aritzen direlako edo bai zuzeneko eragina jasaten dutelako.
- Babestutako espazio naturalak kudeatzea.
- Habitaten azterketa eta kudeaketa.
- Erabilera publikorako azpiegiturak egokitu eta mantentzea.
- Parke naturaletan eta beste espazio babestuetan garatu beharreko zenbait programa burutzea.
- Suministrar planta forestal y ornamental para las necesidades de repoblación forestal de los montes, tanto propios, como de Utilidad Pública o de Ayuntamientos.
- Asistir a los Ayuntamientos en materia de jardinería basada en planta ornamental forestal.
- Gestión y mantenimiento de la red de emisoras.
- Ordenación de la actividad forestal
- Fomentar, buscando un efecto multiplicador, las acciones de conservación de la naturaleza, en base a Asociaciones, bien porque actúen en el medio o porque son las más directamente afectadas.
- Gestión de los Espacios Naturales Protegidos.
- Análisis y gestión de los hábitats.
- Mantenimiento y conservación de las infraestructuras para uso público.
- Ejecutar programas a desarrollar en los Parques Naturales y demás espacios protegidos.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza, aldi batzuetan, ez da egokia genero ikuspuntutik.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado, en ocasiones, no resulta correcto desde la perspectiva de género.

210 Programa. Basa Animaliak eta Landareak

Helburuak

- Zerbitzuaren eskumeneko ingurune naturalarekin zerikusia duten gaiak teknikoki eta administratiboki zaintzea.
- Biotopoak kudeatzea.

Programa 210. Fauna y Flora Silvestre

Objetivos

- Atender administrativa y técnicamente las cuestiones relacionadas con el medio natural competencia del Servicio.
- Gestión de los Biotopos.

- Elkarre, natur zientzietako erakunde eta udalen bitartez, baso fauna babesteko lankidetzaz sustatzea.
- Ehiza eta arrantzako kirol-praktiken ariketa antolatua erraztea, ezarritako areak hornituz eta babestuz.
- Basapiztien populazioak aztertu eta ikertzea.
- Habitaten eta interes bereziko guneen azterketa eta kudeaketa egitea.
- Ibaietako habitata hobetzea.
- Mehatxutako espezieen atapena, babaesa eta berreskuratzea.
- Azpiegiturak egokitu eta mantentzea.
- Parke naturaletan eta beste espazio babestuetan garatu beharreko zenbait programa burutzea..
- Espezie inbaditzaileen kontrola.
- Fomentar la protección de la fauna silvestre a través de Asociaciones, Sociedades de Ciencias Naturales y Ayuntamientos.
- Favorecer el ordenado ejercicio de las prácticas deportivas de caza y pesca, repoblando y protegiendo las áreas establecidas.
- Estudiar e Investigar las poblaciones de animales silvestres.
- Análisis y gestión de los hábitats y espacios de interés especial.
- Mejora de los hábitats fluviales.
- Conservación, protección y recuperación de especies amenazadas.
- Mantenimiento y conservación de infraestructuras.
- Ejecutar los diversos Programas a desarrollar en los Biotopos y otros espacios protegidos.
- Control de especies invasoras.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género .

KULTURA ETA EUSKARA

01. Programa. Kultura eta Euskara Departamentuko Zerbitzu Orokorrak

Helburuak

- Foru Diputatuarekin elkarlanean aritzea, kultura, ondare historiko, museo, artxibo, liburutegi eta euskara arloan ta xuturiko politikaren jarraipideak burutzerakoan.
- Departamentuaren zerbitzuak zuzendu, programatu, antolatu eta kontrolatzea.
- Kultura eta euskara alorrean jarraipide nagusiak ezarri edo Diputatuen Kontseiluari proposatzea.
- Departamentuko administrazio eta aurrekontu mailako kudeaketa burutzea.
- Departamentuko administrazio eta aurrekontu mailako kudeaketa burutzea.
- Beharrezko laguntza teknikoa ematea departamentuko zerbitzu desberdinek era egokian lan egin dezaten.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita, maskulino generikoa erabili gabe bi sexuei buruz hitz egitean.

02. Programa. Gipuzkoa.2.0.

Helburuak

- Gipuzkoar gizartearen egunerokotasunean, euskal eta euskarazko edukien kontsumo eta erabilera lortzea.
- Euskal kultur industriaren produktuenganako publikoen arreta gehitzeko bidean, edukien hedapen modelo

CULTURA Y EUSKERA

Programa 01. Servicios Generales del Departamento de Cultura y Euskera

Objetivos

- Colaborar con la Diputada Foral en la ejecución de las políticas trazadas en el ámbito de la cultura, patrimonio histórico, museos, archivos, bibliotecas y euskera.
- Dirigir, programar, coordinar y controlar los servicios del Departamento.
- Establecer o proponer al Consejo de Diputados las directrices generales en materia de cultura y euskera.
- Llevar a cabo la gestión administrativa y presupuestaria del Departamento.
- Llevar a cabo la gestión administrativa y presupuestaria del Departamento.
- Prestar el apoyo técnico necesario para el correcto desenvolvimiento de los distintos servicios del Departamento.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica sin utilizar el masculino genérico para referirse a ambos sexos.

Programa 02. Gipuzkoa 2.0

Objetivos

- Lograr que la sociedad guipuzcoana, consume y utilice de manera cotidiana todo aquel contenido cultural vasco y en lengua vasca.
- Garantizar dinámicas estables de trabajo para la captación de nuevos modelos de difusión de contenidos entre entidades

berrien lorpenerako, erakunde publiko eta pribatuen arteko elkarlan dinamika iraunkorrak bermatu.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita.

públicas y privadas que posibiliten una mayor atracción de públicos hacia los productos de la industria cultural vasca.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica.

10. Programa. Euskararen Normalkuntza

Helburuak

- Gipuzkoako Foru Aldundian Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plana 2008-2012 aldirako onartzen duen 2009ko urtarrilaren 27ko 3/09 Foru Dekretuak xedatutako lanak bideratzea, EAEko erakundeekin elkarlanean.
- Hizkuntza ofizialen erabileraren esparruan 2009ko urtarrilaren 27ko 4/2009 Foru Dekretuaren barruan diren neurrien inplementazioa, jarraipena, kontrola, ebaluazioa eta hobekuntza.
- Gipuzkoako Foru Aldundiko langileen hizkuntz prestakuntza ziurtatzeko planak antolatu eta kudeatzea.
- Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentuetan euskara lan hizkuntza izateko urratsak egitea, euskararen erabilera zabaldu eta sustatzeko programen bitartez.
- Gipuzkoako udalekin koordinazio eta lankidetzaren programa iraunkorra (Udal<>ekin) kudeatzea, Euskara Biziberritzeko Plan Nagusiaren aplikazioaren bidean.
- Aldundiko departamentuei dokumentuen itzulpen eta zuzenketa, eta hizkuntz aholkularitza zerbitzua ematea.

Programa 10. Normalización del Euskera

Objetivos

- Dirigir las labores de implementación del Decreto Foral 3/2009, de 27 de enero, por el que se aprueba el Plan de Normalización del Uso del Euskera en la Diputación Foral de Gipuzkoa para el periodo 2008-2012, en coordinación con las instituciones comunes de la CAPV.
- Implementación, seguimiento, control, evaluación y mejora de las medidas transversales contenidas en el Decreto Foral 4/2009, de 27 de enero, en materia de uso de las lenguas oficiales.
- Organizar y gestionar los planes tendentes a garantizar la formación lingüística del personal de la DFG.
- Organización de programas de uso del euskera como lengua de trabajo de los diferentes departamentos y servicios de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Gestión del programa de coordinación y colaboración estable con los municipios guipuzcoanos (Udal<>ekin), en la perspectiva de la aplicación del Plan General de Normalización del Uso del Euskera.
- Prestar servicio de traducción y corrección de documentos, así como de asesoramiento lingüístico, a los departamentos y servicios de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

- Gipuzkoarren hizkuntza eskubideak babestea.
- Euskararen erabilera soziala sustatzeko ahaleginetan ari diren elkarte, talde edo sektoreei beren proiektuak aurrera ateratzeko laguntza ematea.
- Esparru sozio-ekonomiko eta laborean euskararen erabilera sustatzea.
- Euskararen gizarte erabilera sustatzeko programak eta ekintzak antolatu eta kudeatzea, beste herri erakunde edo elkarteekin elkarlanean.
- Euskal liburugintza eta liburuen irakurtzaletasuna sustatzeko programak eta ekintzak antolatzea.
- Itzulpen praktikak egiteko aukera eskaintzea unibertsitatean ikasketak egiten ari diren Gipuzkoako ikasleei.
- Euskararen erabilera soziala sustatzeko lanetan nabarmendu izan diren erakunde eta pertsonen aitortzea.
- Gazteen aisialdirako euskaraz egindako bitartekoak eta produktuak sortu, hedatu eta bultzatzea.
- Euskararen erabilera gizarteratu, sendotu eta kultur edukiz janzteko garrantzizkoak diren erreferentzia guneak indartu edota sortzea.
- Informazio eta komunikazio teknologia berrietan euskararen erabilera sustatu eta hedatzea.
- Xenpelar Dokumentazio Zentroaren langintza sustatu eta lagundu.
- Zuzendaritzaren diru laguntzak kudeatzeko aplikazio informatikoa garatzea.
- Elhuyar Fundazioan Gipuzkoako Foru Aldundiaren partaidetza gauzatzea.
- Hizkuntza naturalaren prozesamendurako baliabideak eta tresnak sustatu eta lagundu.
- Protección de los derechos lingüísticos de los ciudadanos y ciudadanas de Gipuzkoa.
- Proporcionar ayudas a las entidades, grupos y sectores sociales implicados en la labor de promoción social del uso del euskera, que les permitan desarrollar sus proyectos.
- Promoción del uso del euskera en el ámbito socio-económico y laboral.
- Organizar y gestionar programas y actividades de promoción social del uso del euskera, en colaboración con otras instituciones y asociaciones.
- Organizar programas y actividades de promoción del libro vasco y de la lectura.
- Proporcionar la posibilidad de realizar prácticas de traducción a estudiantes universitarios de Gipuzkoa.
- Reconocimiento a las entidades o personas que se han distinguido por su labor a favor de la promoción del uso social del euskera.
- Promocionar la creación, difusión y consumo de medios y elementos de ocio juvenil realizados en euskera.
- Consolidar o crear centros referenciales en lo que respecta a la socialización, reforzamiento y contenidos culturales del uso del euskera.
- Extensión del uso del euskera en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Promover y apoyar la labor del Centro de Documentación Xenpelar.
- Desarrollo de la aplicación informática de gestión de las ayudas de la Dirección.
- Materializar la participación de la Diputación Foral de Gipuzkoa en la Fundación Elhuyar.
- Promocionar y apoyar la elaboración de recursos y herramientas de procesamiento del lenguaje natural.

- Euskararen esparruan lan egiten duten enpresen lehiakortasuna sustatzea.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita, maskulino generikoa erabili gabe bi sexuei buruz hitz egitean, 15. zenbakiko helburuan eta indikatzaile batzuen definizioan ezik, non hizkuntza hobetu daiteke.

20. Programa. Ondare Historiko-Artistikoa

Helburuak

- Ondare historiko, arkeologiko eta etnografikoa aztertu eta ikertzea.
- Gure ondarea artatzea, babes eta zaharberrikuntzaren bitartez.
- Ondare historiko, arkeologiko eta etnografikoarekin zerikusi duten gure jardueren emaitzak zabaltzea, gure ondarea hobeto ezagutzeko eta, beraz, hobeto zaintzeko.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita.

21. Programa. Agiritegiak eta Museoak

Helburuak

- Agiriak gure artxiboetan, transferentzien bidez edota gordailu eta dohaintzen bidez, biltzen saiatzea, agiri fondoak ahalik eta gehien osatzeko. Aldi berean, balio

- Impulsar la competitividad de las empresas del mundo del euskera.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica sin utilizar el masculino genérico para referirse a ambos sexos, salvo en el objetivo nº 15 y en la definición de algunos indicadores, en los que es susceptible de mejora .

Programa 20. Patrimonio Histórico-Artístico

Objetivos

- Estudiar e investigar el patrimonio histórico, arqueológico y etnográfico.
- Conservar nuestro patrimonio a través de su protección y restauración.
- Difundir los resultados de nuestras actividades relacionadas con el patrimonio histórico, arqueológico y etnográfico de forma que redunden en el mejor conocimiento de nuestro patrimonio y por ende en su mejor conservación.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica.

Programa 21. Archivos y Museos

Objetivos

- Fomentar el ingreso de documentos en nuestros archivos para completar los fondos documentales tanto por la vía de las transferencias como por la vía de los

historikoa eduki dezakeen agiri administratibo oro gordetzen ahalegintzea, epe egokietan kontsulta dadin artxibo historikoan.

- Agiriak antolatzeke lanarekin jarraitzea eta mekanizatuta azaltzeke tresnak egitea. Interneten bidez agiriak banatzeko datu baseak prestatzea.
- Gipuzkoako lurralde historikoko agiri ondarea, nahiz Gipuzkoako Foru Aldundiarena nahiz titularitate publiko edo pribatukoa, zaintzeko egin beharrekoa egitea.
- Gure artxiboetan dagoen informazioa zabaltzeko egin beharreko lanak egin eta sakontze.
- Gure kultur ondarea babestu, zaindu eta zabaltzea Gipuzkoako Foru Aldundiaren museoak eta arte eta etnografia-bildumak sustatzea eta garatzea dela bidez. Azpimarratzekoa da Gordailuren egitekoa, Gipuzkoako museoen kudeaketan berebiziko garrantzia izango duelako. Horregatik, hain zuzen ere, egin du gure departamentuak apostu estrategiko hori.
- Gure kultur ondarea babestu, zaindu eta zabaltzea Lurralde historikoko museoen bidez sustatuz eta garatuz.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita, indikatzaile batzuen definizioan ezik, non hizkuntza hobetu daiteke.

depósitos y donaciones, al mismo tiempo que se vela por garantizar que toda aquella documentación administrativa que pueda ser susceptible de tener un valor histórico sea conservada para su consulta en el archivo histórico en los plazos correspondientes.

- Continuar los trabajos de organización de la documentación y elaboración de instrumentos descriptivos mecanizados. Preparación de las bases de datos para garantizar la distribución de los mismos vía Internet.
- Continuar las acciones destinadas a la conservación del patrimonio documental del Territorio Histórico de Gipuzkoa, tanto de titularidad de la Diputación Foral de Gipuzkoa como de titularidad pública y privada.
- Mantener y profundizar las líneas de actuación destinadas a la difusión de la información contenida en nuestros archivos.
- Proteger, conservar y difundir nuestro patrimonio cultural a través del fomento y desarrollo de los museos de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de sus colecciones artísticas y etnográficas. Destaca el papel de Gordailu, como elemento de gran relevancia para la gestión de los museos guipuzcoanos, y que está considerado como una apuesta estratégica del Departamento.
- Proteger conservar y difundir nuestro patrimonio cultural a través del fomento y desarrollo de los museos del territorio Histórico.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica, salvo en la definición de algunos indicadores, en el que es susceptible de mejora.

22. Programa. Gordailua

Helburuak

- Gipuzkoako interes arkeologikoa edo paleontologikoa duten ondasunak kudeatzea (Eusko Jaurlaritzaren arautegi: 341/1999 DEKRETUA, urriaren 5koa, Euskal Autonomia Erkidegoko esparruan aurkitutako interes arkeologikoa edo paleontologikoa duten ondasunak garraiatu, entregatu eta gordailuan uzteko baldintzei buruzkoa).
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren, San Telmo Museoaren eta Kutxaren arte ederretako eta etnografikoko bildumak kudeatzea. Gordailua beste bilduma batzuk jasotzeko irekita dago.
- Material arkeologikoak zaharberritzeko tailerren kudeaketa.
- Arte-lanak zaharberritzeko tailerren kudeaketa.
- Gipuzkoako ondare higigarria eta ondare ezmateriala: ikerkuntza, zaintza, edukien sorrera eta hedapena.
- Museoen Sareko koordinazioa arloa aurrera emateko Gipuzkoako Museoak antolatzen Plana.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

30 programa. Arteleku

Helburuak

- Sorkuntza lanetan eta erlariaren arteko harremanetan, eta erlari eta jendearen artekoetan, laguntzea, ertiak gizartean duen zeregina bete dezan.

Programa 22. Gordailua

Objetivos

- Gestión del Depósito de bienes de interés arqueológico y paleontológico de Gipuzkoa (Normativa del Gobierno Vasco: Decreto 341/1999, de 5 de octubre, sobre las condiciones de traslado, entrega y depósito de los bienes de interés arqueológico y paleontológico descubiertos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco).
- Gestión de las colecciones de obra de arte y colecciones etnográficas de la Diputación Foral de Gipuzkoa, Museo de San Telmo y Kutxa. Abierto a nuevas incorporaciones.
- Gestión de los talleres de restauración de materiales arqueológicos.
- Gestión de los talleres de restauración de obra de arte.
- Patrimonio mueble e inmaterial de Gipuzkoa: investigación, conservación, creación de contenidos y difusión del patrimonio mueble e inmaterial de Gipuzkoa.
- Museoen Sareko koordinazioa arloa aurrera emateko Gipuzkoako Museoak antolatzen Plana.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género.

Programa 30. Arteleku

Objetivos

- Colaborar en la creación y la interrelación entre artistas, entre estos y el público para así normalizar el papel social del arte.

Programa honen helburua pertsona fisikoek edo juridikoek zuzentzen zaie. Orobat, zuzenean edo zeharka eragiten die emakumeek eta gizonek, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Hizkuntza, genero ikuspuntutik, hobetu daiteke.

31 programa. Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena

Helburuak

- Gipuzkoako Lurraldean erroturik diren kultur agenteek sustatutako jarduera artistiko eta kulturalak indartu.
- Artearen alorrean kultur hedapenerako plataformak eskaini.
- Kultur eta arte eskaintza deseentralizatzen lagundu.
- Artearen esparruetan prestakuntza berezitu eta koalifikatua jasotzeko bideak egitea.
- Gure kultura artatu, ikertu eta hedatzeko zeregina duten erakundeek garapena sustatzea.
- Koldo Mitxelena Kulturunea Gipuzkoako gizartearentzat kultura erreferentea izateko helburuarekin eta kultur eremu europarrean lehiakortasuna lor dezan, egitarau-ildoari eutsi eta berau indartzea.
- Gizarteak berak sortuta kultura eta gizarte arloei buruz gogoeta kolektiboa egiteko tresnak diren eta zentroko egitarau-helburuekin bat datozen proposamenak sartzea (Koldo Mitxelena Kulturunean).
- Jarduera artistiko eta kulturalak herritarrei hurbiltzea, arte adierazpideak zabaltzeko ahalegina eginez eta gazteengana hurbiltzeko saio berezia eginez, kultur usadio berriak sortu eta finkatzeko bidean.
- Informazioa dokumentu-euskarri ezberdinen bidez jasotzeko bidea erraztea.

El objetivo de este programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado desde la perspectiva de género es susceptible de mejora.

Programa 31. Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural

Objetivos

- Potenciar las actividades artístico-culturales promovidas por los agentes sociales enraizados en la vida cultural del territorio guipuzcoano.
- Proporcionar plataformas de difusión cultural en las áreas artísticas.
- Colaborar en la descentralización de la oferta cultural y artística.
- Posibilitar el acceso a una formación especializada y cualificada en las distintas áreas artísticas.
- Fomentar el desarrollo de entidades dedicadas a la conservación, investigación y divulgación de la cultura propia.
- Mantener y reforzar la línea programática que Koldo Mitxelena Kulturunea viene realizando con el fin de llegar a ser un referente cultural para la sociedad guipuzcoana y lograr una competitividad en el ámbito cultural europeo.
- Integrar las propuestas generadas en la propia sociedad que, siendo coincidentes con los objetivos programáticos del centro, sean instrumentos para la reflexión colectiva sobre aspectos culturales y sociales (En Koldo Mitxelena Kulturunea).
- Acercar las actividades artístico-culturales a la ciudadanía, potenciando los procesos de difusión de las manifestaciones artísticas, incidiendo en el público más joven, a fin de crear y afianzar nuevos hábitos culturales.
- Facilitar el acceso a la información en los distintos soportes documentales.

- Dokumentu-fondoak hornitzeko eta berritzeko prozesuarekin jarraitzea, irizpidea ahalik eta eskuragarritasun handiena eskaintzea izanik, eta Aldundiaren liburu-bilduma ondare gisa balioztatzea.
- Informatika sarea sakontzea, informazioa elektronikara bidez eskuratzeko bideetan sartzeko ahalik eta koherentzia, batasun eta bizkortasunik handiena eskaintzearen.
- Gipuzkoako Kultur Ekipamenduen Planaren kudeaketa.
- Continuar el proceso de dotación y renovación de los fondos documentales con criterios de máxima accesibilidad y valoración patrimonial de la colección bibliotecaria foral.
- Afianzar la red informática que permita la mayor coherencia, unicidad y rapidez en el acceso a los distintos medios de acceso electrónico a la información.
- Gestionar el Plan de Equipamientos Culturales para Gipuzkoa.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica.

32 programa. Erakustaretoa KM

Helburuak

- Gaur egungo artearen alorrean kultur hedapeneko plataformak eskaini.
- Gaur egungo artearen esparruan prestakuntza berezitu eta koalifikatua jasotzeko bideak egitea.
- Jarduera artistiko eta kulturalak herritarrei hurbiltzea, arte adierazpideak zabaltzeko ahalegina eginez eta gazteengana hurbiltzeko saio berezia eginez, kultur usadio berriak sortu eta finkatzeko bidean.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita.

Programa 32. Sala de exposiciones KM

Objetivos

- Proporcionar plataformas de difusión cultural en el area del arte contemporáneo.
- Posibilitar el acceso a una formación especializada y cualificada en el arte contemporaneo.
- Acercar las actividades artístico-culturales a la ciudadanía, potenciando los procesos de difusión de las manifestaciones artísticas, incidiendo en el público más joven, a fin de crear y afianzar nuevos hábitos culturales.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica.

BERRIKUNTZA ETA JAKINTZAREN GIZARTEA

010 Programa. Zerbitzu Orokorrak

Helburuak

Idazkaritza Teknikoaren berezko jarduerak

- Departamentuko jardueren kudeaketan IKTen erabilera garatzea.

Programaren amaierako hartzaileak ez dira pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak.

Programak zuzen edo zeharka eragina du emakume eta gizonezkoetan, baliabideetarako heltze eta/edo kontrolari dagokionez.

Orokorrean, generoren ikuspuntu batetik, erabilitako hizkuntza zuzena da.

100 Programa. Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza

Helburuak

- Innobasque” Berrikuntzaren euskal agentzia. Gipuzkoa Berritzen ekimena.
- Teknologia bidaiak.
- Gipuzkoako Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Sareari laguntzea.
- Donostia International Physics Center. Urteko ekarpena.
- Basque Center on Cognition, Brain and Language. Neurozientzien Kongresua.
- MUGALA INNOVA “Sukaldeko elkarriketak” nazioarteko kongresua.
- TEKNIKER.
- Basque Culinary Center Fundazioa.
- Enpreetan berrikuntza teknologikoa laguntzea.

INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Programa 010. Servicios Generales

Objetivos

Actividades propias de Secretaria Técnica.

- Desarrollo del uso de TICs en la gestión de las actividades del Departamento.

El programa no tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto, en líneas generales, desde la perspectiva de género.

Programa 100. Ciencia, Tecnología e Innovación

Objetivos

- Agencia Vasca de Innovación “Innobasque”. Iniciativa Gipuzkoa Berritzen.
- Misiones tecnológicas.
- Apoyo a la Red guipuzcoana de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Aportación anual. Donostia International Physics Center-Fellows.
- Basque Center on Cognition, Brain and Language. Neurozientzien Kongresua / Congreso Neurociencias.
- MUGALA INNOVA. Congreso internacional “Diálogos de cocina”.
- TEKNIKER.
- Basque Culinary Center Fundazioa.
- Apoyo a la innovación tecnológica en las empresas.

- Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako beste azpiegiturak gauzatzea.

Programa zuzenduta dago pertsona fisikoiei, pertsona juridikoiei eta organo kolegiatuei.

Programak zuzen edo zeharka eragina du emakume eta gizonezkoetan, baliabideetarako heltze eta/edo kontrolari dagokionez.

Orokorrean, generoren ikuspuntu batetik, erabilitako hizkuntza zuzena da

110 Programa. Bizitza osoan zeharkako ikaskuntza

Helburuak

- Bizitza osoan zeharkako ikaskuntza.
- BOZiren balorizazioa eta gizarte zabalkundea.

Programa zuzenduta dago pertsona fisikoiei, pertsona juridikoiei eta organo kolegiatuei.

Programak zuzen edo zeharka eragina du emakume eta gizonezkoetan, baliabideetarako heltze eta/edo kontrolari dagokionez.

Orokorrean, generoren ikuspuntu batetik, erabilitako hizkuntza zuzena da.

120 Programa. Ekintzaitasuna eta Enpresa Jarduera

Helburuak

- Ekimenaren zentzua eta enpresa izpiritua garatzea.
- Enpresen lehiakortasuna.
- Ekimen handiko pertsonak eta enpresa ekimena gizartean zabaldu eta balioztatzea.
- Partaidetza industrialen fondoa.
- “Seed Gipuzkoa”.
- Parque Tecnológico “Miramon”.

- Apoyo a otras infraestructuras de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto, en líneas generales, desde la perspectiva de género.

Programa 110. Aprendizaje a lo largo de toda la vida

Objetivos

- Aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- Difusión y valorización social del ALTV.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto, en líneas generales, desde la perspectiva de género.

Programa: 120. Emprendizaje y Actividad Empresarial

Objetivos

- Desarrollo del sentido de la iniciativa y del espíritu empresarial.
- Competitividad empresarial.
- Difusión y valorización social de las personas emprendedoras y del hecho de emprender.

Fondo de participaciones industriales.

- “Seed Gipuzkoa”.
- Parque Tecnológico “Miramon”.

- Polo de Innovación “Garaia”.

Programa zuzenduta dago pertsona fisikoei, pertsona juridikoei eta organo kolegiatuei.

Programak zuzen edo zeharka eragina du emakume eta gizonezkoetan, baliabideetarako heltze eta/edo kontrolari dagokionez.

Orokorrean, generoren ikuspuntu batetik, erabilitako hizkuntza zuzena da.

200 Programa. Informazio eta komunikazioaren gizartea

Helburuak

- Impulso y coordinación de la estrategia i-Gipuzkoa.
- e-enpresei laguntza.
- IZFE, SA.
- GAIANET EXCHANGE proiektuaren garapena.

Programa zuzenduta dago pertsona fisikoei, pertsona juridikoei eta organo kolegiatuei .

Programak zuzen edo zeharka eragina du emakume eta gizonezkoetan, baliabideetarako heltze eta/edo kontrolari dagokionez.

Orokorrean, generoren ikuspuntu batetik, erabilitako hizkuntza zuzena da.

ULIAZPI FUNDAZIOA

10. Programa. Ezinduei arreta ematea

Helburua

- Pertsona ezinduentzako egoitza arreta zerbitzuak.
- Ezgaitasuna duten pertsonen zuzendutako eguneko arreta zerbitzuak.

- Polo de Innovación “Garaia”.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto, en líneas generales, desde la perspectiva de género.

Programa 200. Sociedad de la información y la comunicación

Objetivos

- i-Gipuzkoa estrategiaren sustapen eta koordinazioa.
- Apoyo a e-empresas.
- IZFE, SA.
- Desarrollo del proyecto GAIANET EXCHANGE.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto, en líneas generales, desde la perspectiva de género.

FUNDACIÓN ULIAZPI

Programa 10. Atención a personas con discapacidad

Objetivos

- Atención residencial para personas con discapacidad.
- Servicios de atención diurna en centros para personas con discapacidad.

- Pertsona ezinduen familiei laguntza ematea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

- Apoyo a las familias de personas con discapacidad.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

6.2.2.- Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren helbururako ez-egokitzat hartutako aurrekontu programak

6.2.2.- Programas presupuestarios considerados no pertinentes para el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres

LEHENDAKARITZA ETA FORU ADMINISTRAZIOA

PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN FORAL

21. Programa. Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala

Programa 21. Boletín Oficial de Gipuzkoa

Helburuak

- Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala egunero euskarri elektronikokan argitaratzea.
- Diputazioko departamentuen beharrei erantzutea, inprimategiaren ahalmenaren barruan.

Pertsona fisikoak edo juridikoak ez dira aipatutako helburuen hartzaile eta ez dute eraginik haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, ez da egin behar genero eraginaren azterketarik programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

Objetivos

- Publicar diariamente el Boletín Oficial de Gipuzkoa en formato electrónico.
- Atender las necesidades de autoconsumo de los diversos departamentos de la Diputación, en la medida de las capacidades propias de la imprenta.

Los objetivos citados no tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas ni afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que no existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

OGASUNA ETA FINANTZA

HACIENDA Y FINANZAS

21 Programa. Zor Publikoa

Programa 21. Deuda Pública

Helburuak

- Aldundiaren egitura finantzario egokia zehaztea, bai epe laburrera eta bai epe

Objetivos

- Determinar la estructura financiera óptima de la Diputación, tanto a corto como a largo

luzera.

- Finantzaketa iturriak bilatzea baimendutako zorpetzeari aurre egiteko, eta zama finantzarioa ongi kudeatzea.
- Kalifikazioari eustea Fitch Ratings eta Moody's enpresek emandako urteko balorazioan: (AA+) eta (Aaa).
- Aholkularitza ematea Gipuzkoarako estrategikoak diren proiektuetara ondoen egokitzen diren finantzazio formulen inguruan, proiektu horietan GFA partaide denenean.

Aurrekontu programa hau Gipuzkoako Foru Aldundiak dituen finantza baliabideak optimizatzen zuzenduta dago. Programaren hartzailea Aldundia bera da, eta zuzenean edo zeharka ez du eraginik herritarren baliabideak eskuratzearekin edo kontrolatzearekin.

Erabilitako hizkerari dagokionez, egokia da genero ikuspuntutik.

31. Programa Erakundeekiko Konpromisoak

Helburuak

- Erakundeekiko Konpromisoak kudeatzea. Estatuarentzako Kupo, Eusko Jaurlaritzari egin beharreko Ekarpinak eta Udalak Finantzatzeko Foru Fondoa.

Erakundeekiko Konpromisoen aurrekontu programaren hartzaileak beste erakunde batzuk dira (persona juridikoak). Programa hori arduratzen da Estatuari, Eusko Jaurlaritzari eta udalei ordaintzeaz; ordaintza horien jatorria dira lurralde administrazioen areko eskumenak banatzeko arauak. Programa honek genero arloan duen eragina oso txikia da, zeren eta horren bidez baliabideak lurralde administrazioen artean banatzen baitira, geroago administrazio horiek aurrekontu programen bidez berriro baliabideak herritarren artean banatu ditzaten haien eskumenen arabera. Zor publikoko programarekin batera, programa hau herri administrazioen barruko antolaketari dagokio. Antolaketa hori beharrezkoa da, haien aurrekontuak gauzatzeko, baina ez du zuzeneko eraginik genero arloan.

plazo.

- Búscar fuentes de financiación que cubran el endeudamiento autorizado, gestionando la misma para optimizar la carga financiera.
- Renovar la calificación del rating anual alcanzada con Fitch Ratings (AA+) y Moody's (Aaa).
- Asesorar sobre las fórmulas de financiación que mejor se adapten a proyectos estratégicos para Gipuzkoa en los que participa la DFG.

Este programa presupuestario está dirigido a optimizar los recursos financieros de que dispone la Diputación Foral de Gipuzkoa. La destinataria del programa es la propia Diputación y no tiene incidencia directa o indirecta con el acceso y control de los recursos por parte de los y las ciudadanas.

El lenguaje utilizado resulta pertinente desde la perspectiva de género.

Programa 31. Compromisos Institucionales

Objetivos

- Gestión de los Compromisos Institucionales. Cupo al Estado, Aportaciones al Gobierno Vasco y Fondo Foral de Financiación Municipal.

El programa presupuestario de Compromisos Institucionales tiene como destinatarios a otras instituciones, personas jurídicas. Este programa se ocupa de la gestión de los pagos a Estado, Gobierno Vasco y ayuntamientos, pagos que tienen origen en las normas de distribución de competencias entre distintas administraciones territoriales. La incidencia de este programa en cuestiones de género es mínima ya que, a través del mismo se redistribuyen los recursos entre administraciones territoriales, para que, posteriormente, esas administraciones, por medio de sus respectivos programas presupuestarios, redistribuyan nuevamente los recursos entre los ciudadanos según sus competencias. Este programa, como el de deuda pública, pertenecen a la organización interna de las administraciones públicas, organización necesaria para hacer efectivos sus respectivos

Erabilitako hizkera zuzena da genero ikuspuntutik.

GARAPEN IRAUNKORRA

01 Programa. Garapen Iraunkorreko Zerbitzu Orokorrak

Helburuak

- Garapen Eramangarri gaietako jarraibide orokorrak ezarri edo Diputatuen Kontseiluari proposatzea.
- Departamentuko iharduketak beste Erakunde eta Departamentuetako iharduketekin koordinatzea.
- Departamentuko Zuzenaritzza eta Zerbitzu Orokorren iharduketak programatu eta koordinatzea.
- Departamentuaren plangintza eta programei buruzko informazioa ematea.
- Idazkaritza Teknikoaren bitartez kudeaketa administratiboa eta aurrekontuaren barne-kontrola bere gain hartzea.

Programaren amaierako hartzaileak ez dira pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak.

Programak emakumeei eta gizonei ez die zuzenean edo zeharka eragiten, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Departamentuko lan arruntak eta kudeaketa administratiboari lotutakoak garatzeko behar diren dotazioak bakarrik jasotzen ditu programa honek, eta nahiz eta prestakuntza edo komunikaziorako xedatutako partidak jaso, ezin da esan bere zenbatekoa garrantzitsua denik.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

presupuestos, pero sin incidencia directa en cuestiones de género

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

DESARROLLO SOSTENIBLE

Programa 01. Servicios Generales de Desarrollo Sostenible

Objetivos

- Establecer o proponer al Consejo de Diputados las directrices generales en materia de Desarrollo Sostenible.
- Coordinar las actuaciones del Departamento con las de otras Instituciones y Departamentos.
- Programar y coordinar las actuaciones de las Direcciones y Servicios Generales del Departamento.
- Informar sobre los planes y programas del Departamento.
- Asumir a través de la Secretaría Técnica la gestión administrativa y control presupuestario interno.

El programa no tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa no afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Este programa recoge únicamente dotaciones necesarias para el desarrollo de las tareas comunes y de gestión administrativa del Departamento, y aunque se contemplan partidas destinadas a formación o comunicación, su importe no se puede considerar significativo.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

BATZAR NAGUSIAK

10. Programa. Batzar Nagusiak

Helburuak

- Gipuzkoako Batzar Nagusiak finantzatzeko erabiliko diren diru zuzkidurak transferitzea.

Batzar Nagusien aurrekontu programaren hartzailea beste erakunde bat da eta honek berari dagozkion aurrekontu programen bidez bere ezkuduntzen arabera baliabide horiek birbanatuko ditu hiritarren artean. Programa hau administrazio publikoen barne antolamenduari dagokio. Antolamendu hau beharrezkoa da eurei dagozkien aurrekontuak burutzeko, baina ez dauka genero kontuetan eragin zuzenik.

Erabilitako hizkera genero ikuspegitik egokia da.

ZENBAIT DEPARTAMENTUETAKO GASTUAK

01. Programa. Zenbait Departamentutako Gastuak

Helburuak

- Programa honek hasierako kredituen hornikuntzetako gutxiegitasunetik departamentu ezberdinetako aurrekontuan sortutako desbideraketak parekatzea edota hasierako aurrekontuan aurrikusi gabeko gastuen premia berriei aurre egitea bideratuta dauden diru zuzkidurak hartzen ditu.

Zenbait Departamentuetako Gastuak programaren hartzaileak Foru Aldundiko gainerako departamentuak dira. Beraz, ez dauka hartzaile espezifiko bat. Programa hau administrazio publikoen barne antolamenduari dagokio. Antolamendu hau beharrezkoa da eurei dagozkien aurrekontuak burutzeko, baina ez dauka genero kontuetan eragin zuzenik.

Erabilitako hizkera genero ikuspegitik egokia da.

JUNTAS GENERALES

Programa 10. Juntas Generales

Objetivos

- Transferir las dotaciones destinadas a financiar las Juntas Generales de Gipuzkoa.

El programa presupuestario de Juntas Generales tiene como destinataria a otra institución y será esta la que a través de sus respectivos programas presupuestarios, redistribuyan nuevamente los recursos entre los ciudadanos según sus competencias. Este programa pertenece a la organización interna de las administraciones públicas, organización necesaria para hacer efectivos sus respectivos presupuestos, pero sin incidencia directa en cuestiones de género.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

GASTOS DIVERSOS DEPARTAMENTOS

Programa 01. Gastos diversos Departamentos

Objetivos

- Este programa comprende las dotaciones destinadas a nivelar las desviaciones en el presupuesto de los distintos departamentos derivados de la insuficiencia en las dotaciones crediticias iniciales o bien para atender a nuevas necesidades de gastos no previstos en el presupuesto inicial.

El programa presupuestario Gastos diversos Departamentos, tiene como destinatarios el resto de los Departamentos de la Diputación Foral, para hacer frente a desviaciones que puedan producirse a lo largo del ejercicio. No tiene por lo tanto un destino específico. Este programa pertenece a la organización interna de las administraciones públicas, organización necesaria para hacer efectivos sus respectivos presupuestos, pero sin incidencia directa en cuestiones de género.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

7. ONDORIOAK

Lehen aldiz Gipuzkoako Aurrekontu Proiektuak genero eraginaren ebaluazio txostena jasotzen du, arazoari buruzko benetako ikuspegia landuz eta borondate argi bat adieraziz genero ikuspuntua foru sektore publikoaren kudeaketa arruntean txertatzea errazten duen metodologia bat diseinatzekeo prozesu bat abian jartzeko.

Diseinu prozesu hori 2010eko ekitaldian hasten da, eta aurreikusita dago 2013an amaitzea, 2014rako txertatuta Aurrekontuetan emakume eta gizonen arteko berdintasunaren helbururako garrantzitsuak edo oso garrantzitsuak diren aurrekontu programen ebaluazioa.

Bestetik, eta amaierako helburua izanik bultzatzea generoarekin sentibera den eta politika publikoek emakume eta gizonen areko desberdintasunak murriztean eragin positiboa ote duten antzemateko gai den antolakunde kultura bat bultzatzea, ebaluazio hori ez da amaituko urte bakoitzeko aurrekontuekin batera txostena aurkeztean, baizik eta ekitaldi bakoitza ixtean dauden emaitzen azterketa jaso behar du, Gipuzkoako Kontu Orokorraren bidez.

Prozesu honetan esku hartu dute Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentu guztiek eta Uliazpi Fundazioa organismo autonomoak. Aurreikusita dago etorkizunean merkataritzako foru sozietateak txertatzea.

Lehen urte honen emaitza izan da aurrekontu programa guztiak generoarekiko erantzukizunaren arabera sailkatzea, eta berarekin ekarri du hasiera batean ikustaraztea, alde batetik, aurrekontu programak ez direla neutroak emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez eta, bestetik, sexista ez diruditen erabaki politikoek eragin desberdina izan dezaketela emakume eta gizonengan, nahiz eta ondorio hori aurreikusita ez egon edo nahita ez etorri.

7. CONCLUSIONES

Por primera vez el Proyecto de Presupuestos del Territorio Histórico de Gipuzkoa incorpora el informe de evaluación de impacto de género, con una visión real del problema y con una clara voluntad de poner en marcha un proceso que permita diseñar una metodología que facilite la incorporación de la perspectiva de género a la gestión ordinaria del sector público foral.

Este proceso de diseño se inicia en este ejercicio 2010 y tiene previsto finalizar en el ejercicio 2013, incorporando para los presupuestos del ejercicio 2014 la evaluación de los programas presupuestarios calificados como muy relevantes o relevantes para el objetivo de igualdad de mujeres y hombres.

Por otra parte y en la medida de que el objetivo final es impulsar una cultura de organización sensible al género, que sea capaz de ver si las políticas públicas que se desarrollan, tienen un impacto positivo en la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres, esta evaluación no termina con la presentación del informe acompañando a los presupuestos de cada año; sino que deberá incluir el análisis de los resultados al cierre de cada ejercicio, a través de la Cuenta General del Territorio Histórico.

En este proceso han intervenido la totalidad de los Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Organismo Autónomo Fundación Uliazpi, estando prevista en un futuro la incorporación de las sociedades mercantiles forales.

El resultado de este primer año ha sido la clasificación de la totalidad de los programas presupuestarios respecto a su responsabilidad con el género y ha supuesto una primera visión de que los programas presupuestarios no son neutros en la igualdad de mujeres y hombres, sino que las decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara.

Azken finean, honako hauek direla-eta:

- Hasiera eman zaio Gipuzkoako Aurrekontuak prestatzean genero ikuspuntua sartzeko prozesuari.
- Departamentu guztiek eta Uliazpi Uliazpi Fundazioa organismo autonomoak beren aurrekontu programak sailkatu dituzte.
- Aurreikusita dago genero ikuspuntutik egokitzat hartutako programen genero eraginaren ebaluazioa egitea pixkanaka.

Ondorioztatzen da Gipuzkoako 2011ko Aurrekontuen Foru Arau Proiektuak arduraz jokatzeko duela generoak eragindako desberdintasunak zuzentzeko helburuarekin.


En definitiva y dado que:

- Se ha iniciado el proceso para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos del Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- Todos los Departamentos y el Organismo Autónomo Fundación Uliazpi han clasificado sus programas presupuestarios.
- Esta previsto que, de forma progresiva, se va a efectuar la evaluación de impacto de género de los programas clasificados como pertinentes desde la perspectiva de género.

Se concluye que el presente Proyecto de Norma Foral de Presupuestos del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el ejercicio 2011 es responsable con el objetivo de corrección de desigualdades por razón de género.

I. ERANSKINA

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO
GIPUZKOAKO 2008-2011 PLANA**



ANEXO I

**PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES
Y HOMBRES EN GIPUZKOA 2008-2011**

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gipuzkoako 2008-2011 Plana



2008. urtean, ongizatearen Gipuzkoa eta berrikuntzaren gizartea bezalako hitzak hain errotuak daudenean; eraginkortasunean eta eragimenean aurrera egiteko eta Europa mailan Gipuzkoa punta-puntako gizartea bihurtzeko erronka garrantzitsuak esku artean ditugunean, ezin dugu alde batera utzi Berdintasunaren Foru Planaren ezarpena.

Azken urte hauetan aurrerapen handiak egin dira emakumeen eta gizonen berdintasunean, baina oraindik ere bide luzea gelditzen zaigu hainbeste irrikatzen dugun egun horretara iristeko, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna egi bihurtuko den eta politikoki zuzena den diskurtso batean hantusteko asmo edo etengabeko ekarpen izango ez den egun horretara iristeko.

Gipuzkoako Foru Aldundiak berdintasunean sinesten du, guztientzako politikak egingo diren gizarte eredu batean sinesten du. Gizartea emakume bezainbat gionez osatua dago, bada garaia beti multzo huts gisa hartua izan den gizarte zati horren bazterketarekin amaitzeko, eta besterik gabe ukatu izan zaizkion eskubideak emateko.

Berdintasunaren foru plan hau onartzeko arrazoi ugari daude. Batetik, eta berdintasunaren alorrean azken urteotan egin diren aurrerapenetara itzuliz, ezin dugu ahaztu araugintzaren alorra. 2005az geroztik, Eusko Legebiltzarrak onartu zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2005eko otsailaren 18ko 4/05 Legea, eta aldi berean, indarrean dago Estatu mailan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko 2007ko martxoaren 22ko 3/07 Lege Organikoa. Horrekin argi gelditzen da berdintasuna ez dela kontzientzia gehien duten pertsonen borondatearen esku dagoen kontu bat, nahitaez betebeharreko gaia, baizik. Beraz, ez da borondate onari lotutako gaia, eta ez da mugatzen soilik gizaki guztien eskubide eta tratu berdintasuna ontzat jotzen duten helburu etiko jakin batzuei erantzutera.

Gizarte batentzat, eta zehazki Gipuzkoa bezala horrenbeste pertsona tituludun dituen gizarte batentzat, emakumeen eta gizonen berdintasuna eraginkortasun kontu bat da, gaitasunak aprobetxatu eta giza baliabideak optimizatzeko kontu bat; datu enpirikoetan esanda, BPG nabarmen handitzeko kontu bat. Gipuzkoan dugun emakumeen soldatapeko okupazio tasa, nolabait ere, Europako mailen antzekoa da. Estatuko tasa gainditzen dugu, baina oraindik ere eredutzat hartu ditugun Danimarka edo Suedia bezalako herrialdeen azpitik gaude. Alabaina, tasa hori gionezkoena

baino 18 puntu beherago dago, gutxi gorabehera, eta horrek BPGren % 10 inguruko galera dakar. Beraz, ez litzateke koherentea izango puntakoa eta modernoa den sozietate eredu bat defendatzea, berdintasuneko politikak behar beste azpimarratu gabe.

Erakundeok eredugarri izan behar dugu gizartearentzat, lehenik erantzukizuneko karguak izendatzerakoan parekotasuna ezarri behar dugu, uzturen diren sektoreak sentibilizatzen ahalegindu behar dugu, eta gai honetan beren eginbeharrak betetzen ez dituztenei legea betearazi behar diegu.

Berdintasunaren foru plan hau berdintasuna zeharkakotasunez lantzeko lan tresna bat baino ez da. Ez dugu gizarte zerbitzuen alorrera edo, kasurik onenean, berdintasuneko politiken alorrera mugatu nahi, gure asmoa Gipuzkoako foru administrazioaren alor guztietan lantzea da. Sexuaren ziozko bereizkeriek eta, zer esanik ere ez, emakumeen aurkako indarkeriak sortzen duen gizarte lotsak lekurik izango ez duten gizarte eredu berri bat lortzeko tresna. Lehen esan dudan bezala, Europa mailan Gipuzkoa puntako bihurtuko duen tresna; eta inondik ere, barneratuta izan behar dugu ezinezkoa dela ongizatearen gizartea eraikitzea, biztanleen erdiak ahazten baditugu. Gipuzkoako gizon-emakume guztiok egiten dugu Gipuzkoa, eta elkarrekin lan egin behar dugu helburu hori egi bihurtzeko. Gizarte berria, erronka berriak dituen eta maskulinitasun eredu berriekin erantzuten hasiko zaiena. Horrela egiten du aurrera lurralde batek, eta hori da, zalantzarik gabe, Gipuzkoako Foru Aldundiak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren Foru Planarekin egiten duen apustua.

KIROLETAKO ETA KANPO EKINTZAKO FORU DIPUTATUA



Sin.: Iñaki Galdos Irazabal

AURKIBIDEA

1.- EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO GIPIZKOAKO FORU PLANAREN (2008-2011) MARKO GIDARIA ETA PRINTZIPIO OROKORRAK	7
2.- EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO GIPIZKOAKO PLANA GAUZATZEKO EGITURAK. BERDINTASUN PLANAREN EGITURA	13
2.1.- Planaren egituraren osagai nagusiak lau dira: <u>ardatzak, arloak, programak eta helburuak.</u>	
2.2.- Erakunde barruan eta erakundeen artean plana bultzatzeko eta koordinatzeko egiturak	
2.3.- Gizartean ezartzeko egiturak	
3. - PLANA EZARTZEKO KUDEAKETA SISTEMAK.	20
3.1.- Programazioa	
3.2.- Ebaluazioa	
4.- ARDATZ ESTRATEGIKOAK	22
I. ARDATZA.- Gipuzkoako Foru Aldundian genero ikuspegia sartzea. Genero zeharkakotasuna edo mainstreaming-a.	
II. ARDATZA - Emakumeen parte hartze sozio-politikoa. Ahalduntzea.	
III. ARDATZA.- Erantzukizunak partekatzea eta bititza pertsonala eta lana bateragarri egitea.	
IV. ARDATZA - Emakumeen aurkako indarkeria.	
5.- GIPIZKOAKO FORU ALDUNDIAREN 2007-2011 KUDEAKETA PLANA. BERDINTASUN PLANAREN JARRERA HARTZE ESTRATEGIKOA	25
6.- DIAGNOSTIKOA. TESTUINGURUA.....	26

7.- GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIKO DEPARTAMENTUEN EKINTZA KOMUNAK ETA
BERARIAZKOAK 27

- Berdintasunaren Arloa
- Diputatu nagusia
- Lehen diputatu nagusiordea
- Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentua
- Lehendakaritzako eta Foru Administrazioiko Departamentua
- Ogasun eta Finantza Departamentua
- Bide Azpiegituretako Departamentua
- Garapen Iraunkorreko Departamentua
- Mugikortasuneko eta Lurralde Antolaketako Departamentua
- Gizarte Politikako Departamentua
- Landa Ingurunearen Garapeneko Departamentua
- Kultura eta Euskara Departamentua
- Berrikuntzako eta Jakintzaren Gizarteko Departamentua

Departamentu egitura



1.- EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO GIPUZKOAKO FORU PLANAREN (2008-2011) MARKO GIDARIA ETA PRINTZIPIO OROKORRAK

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gipuzkoako 2008-2011 Foru Plana Gipuzkoako Foru Aldundia osatzen duten departamentu guztien berariazko borondatearen eta konpromisoaren emaitza da eta, Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentuaren Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiaren gidaritzapean, berak zehaztuko du emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jarduera esparrua, 2008-2011 aldian.

Gipuzkoako Foru Aldundiaren eskumenen esparruaren barruan garatzen da plana, eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko xedearekin, Europa, estatu, erkidego eta udal mailako botere publikoek bultzatzen dituzten politika eta planen barruan kokatzen da.

Plan honetan, Eusko Legebiltzarrak onartutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2005eko otsailaren 18ko 4/05 Legeak ezartzen duen marko gidari berria eta Eusko Jaurlaritzak VIII. legealdirako 2006ko irailaren 26an onartutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planak (aurrerantzean IV. EEEPP) ematen dituen jarraibideak garatzen dira.

Aipatu legearen I. tituluan, eskumenei eta eginkizunei buruzko I. kapituluaren 6. artikuluan, zehazten dira foru administrazioek gizonen eta emakumeen berdintasunaren arloan dituzten eginkizunak.

"6. artikulua.- Foru administrazioen eginkizunak"

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, bakoitzak bere lurralde historikoaren eremuan diharduela, ondokoak dira foru administrazioei dagozkien eginkizunak:

- a. Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitu eta sortzea, bere administrazio jardueran genero ikuspegia integratze aldera.



- b. Bakoitzak bere lurralde eremuan ekintza positiboko neurriak egikaritzea.
- c. Bakoitzak bere lurralde eremuan programak egitea, Euskal Autonomia Erkidegoko Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruaren barruan.
- d. Estatistikak egokitu eta eguneratzea, horien bitartez foru eskumenekoak diren eremu guztietan emakumeek eta gizonak bizi dituzten ezberdintasun egoerak ezagutu ahal izateko.
- e. Bakoitzak bere lurralde eremuan, emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea.
- f. Bakoitzak bere lurralde eremuan, emakumeen eta gizonen ezberdintasun egoerari buruz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriei buruz sentsibilizazio jarduerak burutzea.
- g. Foru legeria nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera.
- h. Sustapen neurriak ezartzea, udalek eta gainerako toki entitateek bitarteko materialak, ekonomikoak eta giza baliabideak izan ditzaten, emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesteko diseinatutako programak eta jarduerak garatu ahal izateko.
- i. Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarriko gizarte eskubideetarako sarbidea izan dezaten programa edo zerbitzuak ematea, zerbitzuon izaera dela-eta udalez gainetik eman beharrekoak direnean.
- j. Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzen laguntzeko helburua duten baliabide eta zerbitzu soziokomunitarioak ezartzea, beren izaera dela-eta udalez gainetik eman beharrekoak direnean.
- k. Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek lurralde eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.
- l. Bakoitzaren lurralde eremuan sexuaren zioz gertatzen diren bereizkeria egoerak antzematea, eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak hartzea.
- m. Bakoitzari bere eskumenen eremuan agindu dakioken beste edozein eginkizun betetzea."

Halaber, 4/2005 Legearen I. tituluak, euskal herri administrazioen arteko erakunde antolaketari eta koordinazioari buruzko II. kapituluko I. ataleko 10. artikuluan, ondorengoa xedatzen du:

"10. artikulua.- Foru eta toki administrazioak".

1. Foru eta toki administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeko dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera eremuan.

2. Erakunde, organo edo administrazio unitate horiek, bakoitzak bere lurralde eremuan, gutxienez ondoko eginkizunak beteko dituzte:

- a. Berdintasunaren alorrean programak eta plangintzak diseinatzea, baita horiei dagozkien jarraipen eta ebaluazio mekanismoak ere.
- b. Ekintza positiboko berariazko neurriak diseinatu eta sustatzea.
- c. Bakoitzak bere administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan genero ikuspegia txertatzeko sustapen lana bultzatzea, maila guztietan eta fase guztietan.
- d. Bakoitzak bere administrazioko sailei eta beren mendeandauden gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz aholkularitza ematea eta lankidetzan aritzea.
- e. Bakoitzari dagokion lurralde eremuan bizi diren herritarrentzat sentsibilizazio jarduerak egitea emakumeen eta gizonen ezberdintasun egoeraz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriez, bereizkeria anitzeko egoerak aintzat hartuta.
- f. Bakoitzak bere administrazioan berariazko programak edo zerbitzuak egokitzeko eta sortzeko proposamenak eta sustapen lana egitea, bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko gizarte eskubideak izango dituztela bermatzeko.

- g. Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzen laguntzeko gizarte baliabide eta zerbitzuak sortu eta egokitu daitezzen proposamenak eta sustapen lana egitea.
- h. Bakoitzaren lurralde eremuan gertatzen diren bereizkeria egoerak antzematea, eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak diseinatzea eta sustatzea.
- i. Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.
- j. Bakoitzaren administrazioari atxikitako langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza beharriak diagnostikatzea, eta kasu bakoitzean behar den prestakuntza mota eta prestakuntza hori jasotzeko irizpideak eta lehentasunak proposatzea.
- k. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskumenak dituzten erakunde, organo eta unitateekin, eta, bereziki, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin, solaskidetzak izatea.
- l. Lege honetan jasotzen den edo beren eskumen eremuan agindu dakizkiekeen beste edozein eginkizun burutzea".

Plan honetan ere bildu behar dugu aipatu legearen II. tituluak, I. kapituluko 15. artikuluan, plangintzari buruzkoan, hirugarren eta laugarren puntuetan xedatutakoa.

" 15. artikulua.- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak".

3. Foru aldundiek eta udalek berdintasunerako planak eta programak onetsiko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren jarraibide eta gidalerroekin bat; halaber, eta horretarako beharrezkoak diren baliabide materialekin eta ekonomi eta giza baliabideak eskainita, beren sail, erakunde autonomo eta menpean edo lotuta dituzten gainerako ente publikoetan aipatutako planek eta lege honek jasotzen dituzten neurriak benetan eta modu koordinatuan betetzen direla bermatuko dute. Udalek banaka zein kide diren edo ondore horietarako osa ditzaketen mankomunitateen bidez egin ditzakete jarduketak horiek. Horretarako, Eusko Jaurlaritzaren laguntza tekniko eta dagokion

foru aldundiaren laguntza ekonomikoa izango dituzte, batez ere ahalmen ekonomiko eta kudeaketa-ahalmen txikia dutenek.

4. Aurreko bi paragrafoetan aipatutako planak eta programak onetsi aurretik, horiei buruzko txostena eman behar du Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak, zehazteko, hain zuzen, plan eta programon edukiak bat datozen legegintzaldi bakoitzaren hasieran Eusko Jaurlaritzak, 1. paragrafoan xedatutakoari jarraiki, onetsi behar dituen jarraibideekin eta gidalerroekin".

Beraz, foru plan honek Berdintasun Legeak ezarritako marko gidaria eta EAeko botere publikoek berdintasun gaietarako gomendatutako jarraibideak bereganatzen dituenek, Planaren sorburu izan dira berdintasun politiken emaitzak eta aurrerapenak ere. Indarrean dagoen legediari jarraituz, **tratu berdintasuna, aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetua, eta genero ikuspegia txertatzea izan ditu ardatz eta oinarri plan honek**, eta Legearen arabera, honela definitu dira:

- "Debeku da pertsonen sexuan oinarritzen den bereizkeria oro, zuzenekoa zein zeharkakoa, edozein delarik ere hartarako erabilitako era" (3.1 artikulua).
- "Herri-aginteek beharrezko diren neurri guztiak abiarazi behar dituzte sexuen berdintasunerako prozesuan errespetatu daitezten bai gizonen eta emakumeen artean biologiar, bizi-baldintzei, jomugei eta beharrezkoei dagokienez dauden ezberdintasunak eta aniztasuna, baita emakumeen eta gizonen kolektiboen euren barruan dauden ezberdintasunak eta aniztasuna ere" (3.3 artikulua).
- "Euskal herri-aginteek genero ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten", honela ulerturik genero ikuspegiaren integrazioa: "emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrezkoei dagokienez dauden ezberdintasunak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketara zehatzak txertatzea" (3.4 artikulua).

Oinarri horiek ezarririk, Gipuzkoako Foru Aldundiak garrantzi handiko printzipiotzat jotzen ditu **“ekintza positiboa”, “genero ikuspegiaren integrazioa” eta “lankidetzaren eta koordinazioa”**, horiek gabe ezingo bailirateke iritsi Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gipuzkoako Planak dituen helburuak.

Plan hau emakumeen eta gizonen benetako berdintasunaren aldeko ibilbide luze baten hasiera da, eta bere ebaluazioa eta arrakasta lehen aipatutako lankidetzaren eta koordinazio horren esku egongo da Alabaina, ezin dugu saihestu gaur egun baditugula 4/2005 Legea eta IV. EEEPPa, guztiok nahitaez bete beharrekoak; beraz, gure politikak ez daude borondate hutsaren esku, ditugun baliabide arauemaileen aplikazio zuzenaren esku baizik.

Herritarren parte hartzea ere giltzarri izango da plana garatzeko eta, gero, baloratzeko orduan. Ez dugu ahaztu behar foru plan bat dela, baina gizartean eragin sendoa izan nahi duena, emakumeen eta gizonen berdintasunaren lorpenean aurrera jarraitu ahal izateko.

2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO GIPUZKOAKO PLANA GAUZATZEKO EGITURAK. BERDINTASUN PLANAREN EGITURA.

2.1.- PLANAREN EGITURAREN OSAGAI NAGUSIAK lau dira: ARDATZAK, ARLOAK, PROGRAMAK ETA HELBURUAK.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gipuzkoako Foru Planaren oinarri diren lau elementu nagusi horiek Eusko Jaurlaritzaren IV. EEEPP planean zehaztuta daude.

Ardatz estrategikoak: horiek zehazten dituzte berdintasunaren lorpenean aurrera egiteko lehentasunekoak diren gaiak eta estrategia nagusiak. Honako hauek dira aipatutako strategi horiek:

- MAINSTREAMING: Gipuzkoako Foru Aldundian genero ikuspegia sartzea. Edo beste modu batean esanda, genero zeharkakotasuna.
- AHALDUNTZEA: Emakumeen parte-hartze soziopolitiko.
- ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA BATERAGARRI EGITEA
- EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA.

Arloak: esku hartzeko esparru funtzionalak dira. Arloka egituratzea lagungarria da osotasunaren ikuspegia izateko. Gipuzkoako Foru Aldundiaren kasuan, arlo banaketa, batez ere, departamentuen arabera egingo da; nolana ere, departamentu bakoitzaren eskumen eremua kontuan hartuta, litekeena da arlo batean baino gehiagotan eragitea.

Programak: jarduera esparruak dira. Horien bidez zehazten dira departamentu bakoitzean berdintasun politiken ardatz estrategikoak. Horretarako, arlo bakoitzari urteko jarduera programa bat egitea proposatzen zaio, jarduerak, helburuak, aurrekontua eta ebaluazio sistema zehaztuz.



Helburuak: Programak aldatu nahi den gizarte errealitatea definitzen duten helburuez osatuta daude. Helburuek ezartzen dituzte lehentasunak eta zehazten dituzte ekintzak. Adierazleen bitartez, helburu horiek zenbateraino bete diren neurtzen da.

Horrenbestez, helburuek honelakoak izan beharko dute: zehatzak, neurgarriak, eraginkorrak eta ulergarriak.

Gure asmoa garbia da, benetako berdintasuna lortzeko urrats sendoak ematea; eta badakigu horretarako, lehenik eta lehentasun gisa, gure politika publikoak egokitu behar ditugula. Helburu hori lortzeko ezinbestekoa dugu aurrerapauso nabarmena ematea berdintasuneko politikak gehiago zehazteko bidean, eta horrek eskatzen du asmo-adierazpen hutsetatik ekintza zehatzetara pasatzea. Abian jarri behar ditugu, besteak beste, jakintzarako eta sentsibilizaziorako tresnak, eta ekintza positiboko neurriak, aldaketa erraztuko duten azpiegiturak ere sortuz.

Aurrerago egin beharko den plangintza errazteko eta balizko proposamen gisa, helburuak lortzeko esku hartze **ESTRATEGIAK** eta horiek garatzeko **EKINTZA** proposamenak adierazten dira.

Estrategiak: Estrategietan biltzen da, alde batetik, helburuaren aldeko ikuspegia eta, bestetik, helburua lortzeko lan prozesurik egokiena. Estrategiak honako hauek dira:

- **Ekintza positiboa:** aukera berdintasuneko ohiko politiken barruan sartzen da; politika horiek genero desberdintasunetik sortzen diren arazo espezifikoak konpondu nahiak sortu ditu, eta Aukera Berdintasunerako Europar Batasuneko Aholku Batzordearen arabera honela definitzen da: "ekintza programa bat da, berdintasun aukera benetan ezartzea helburu duena, gizarteko ohiturek eta gizarte sistemak berak eragindako bereizketak murriztu edo desagertzea bideratutako behin-behineko neurriak erabilita.
- **Zeharkakotasuna edo genero mainstraming-a.** Zeharkakotasuna ezinbesteko estrategia da politika hauetan eta honako hau da: neurri politikoak hartzean tartean sartuta egon ohi diren eragileek prozesu politikoak antolatzea edo berrantolatzea, hobetzea, garatzea eta ebaluatzea, politika guztietan genero

berdintasunaren ikuspegia txerta dezaten, maila eta etapa guztietan. Hori dela eta, estrategia hori berdintasun arloko gauzatze oro egituratuko duen ardatz bilakatzen da; beraz, planaren diseinuan estrategia hori praktikan jartzeko beharrezkoak diren mekanismoak jasotzen dira.

Bi estrategiak osagarriak dira berdintasun politikak gauzatzekoan. Zeharkakotasunak aldaketa ahalmen handia du baina, egiturazko alderdi nabarmenenetan eragina duenez gero, denbora behar da indarrean jartzeko; beste alde batetik, ekintza positiboak askoz azkarrago eragiten du desberdintasun espezifikoak dauden egoeretan.

Ekintzak: Estrategiak aurrera eramateko proposamen zehatzak dira.

Foru plan honetan, helburua erdiesteko lehentasuneko abiapuntutzat jotzen dira. Proposatutako ekintzak, aurrerago xehetasun handiagoz azalduko direnak, administrazioak esku hartzeko dituen **tresna ezberdinen** arabera sailkatzen dira:

- Jakintza
- Sentsibilizazioa
- Prestakuntza
- Zerbitzuak eta baliabideak
- Arauak
- Jarraipena

2.2.- ERAKUNDE BARRUAN ETA ERAKUNDEEN ARTEAN PLANA BULTZATZEKO ETA KOORDINATZEKO EGITURAK

Plan honen ardatz eta arloetatik datozen helburuak eta ekintzak lortu ahal izateko, planari bultzada eman eta jarraipena egiteko eta ebaluatzeke zenbait egitura antolatzen dira. Egitura horiek Gipuzkoako Foru Aldundiko politikarien nahiz teknikarien ahalegina eta konpromisoa batuko dute.

A) ERAKUNDE BARRUKO KOORDINAZIOA: *BERDINTASUNEKO ZUZENDARITZA, BERDINTASUNEKO BATZORDE POLITIKOA, BERDINTASUNEKO BATZORDE TEKNIKOAK*

- **Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia:**

Gipuzkoako Foru Aldundiko Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentuaren barruan legegaldi honetan sortu den Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiaren ardura izango da Plana eta planak berak eragindako konpromiso guztiak egituratzea, sustatzea eta garatzea.

Horrez gain, gai honen inguruan aholku emango die foru administrazioa osatzen duten gainerako organo eta erakundeei, eta Berdintasunerako Foru Plana gauzatzearen jarraipena egingo du.

Lehenengo lan esparrua da Gipuzkoako Foru Aldundian berdintasunerako politikak garatzeko baldintzak sortzea. Departamentuek beren zereginen genero ikuspegia modu egokian ezarri ahal izan dezaten, eta ahalduntzea, baterako erantzukizunak eta familia- eta lan-bizitza uztartzea eta emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko borroka sustatzeko lan egin ahal izan dezaten, behar beharrezkoak dituzte hainbat zerbitzu orokor -berdintasuneko helburuak garatzeko laguntza, koordinazioa, prestakuntza eta aholkularitza eskainiko dutenak-, eta horretarako nahitaezkoak diren bitartekoak eta tresnak.



Bigarren lan eta jarduera esparru nagusia da gizarteari zuzendutako ekintzak egitea, berdintasun politikak ezarri, ebaluatu eta hausnartzerakoan interes eta jakintza maila, inplikazioa eta parte hartzea handitzeko.

- **Berdintasuneko Batzorde Politikoa**

Giza Eskubideetarako, Enplegurako eta Gizarteratzeko Departamentuaren bidez aurreko legegaldian sortutako batzorde honi dagokio, besteak beste, Gipuzkoako Foru Aldundian Planaren egikaritzea koordinatzea, horretarako programazio, jarraipen eta ebaluazio prozesuak dinamizatuz, eta gaiaren inguruko departamentu arteko batzorde bat bultzatzea. Beraz, planak arrakasta izan dezan ezinbestekotzat jotzen dugu batzorde eragile horren inplikazioa.

- **Departamentuartereko Talde Teknikoa**

Aurreko legegaldian Departamentuartereko Batzorde Tekniko gisa eratutako talde tekniko horrek partaideen balorazio positiboa jaso zuen. Batzorde honek Aldundiaren berdintasun politiken programazioa, jarraipena eta ebaluazioa kudeatuko ditu, eta gai honetan departamentuen artean koordinatutako ekintzak egitea bultzatuko du. Batzordeak egoki funtziona dezan eta gero bere lana Departamentu barruko Batzordera behar bezala iris dadin, departamentu bakoitzeko idazkari tekniko talde teknikora atxikia egongo da.

- **Departamentu barruko lan unitateak**

Departamentu barruko lan unitate tekniko horien ardura da departamentu bakoitzean ekintzak gauzatzea, jarraipena egitea eta ebaluatzea.

2008ko irailaren 9ko 68/08 Foru Dekretuaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Batzordearen, Departamentuartereko Talde Teknikoaren eta Departamentu barruko Unitateen sorrera, eraketa eta funtzionamendua arautzen dira.

B) ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIOA: *GIPUZKOAKO BATZAR NAGUSIETAKO BERDINTASUNERAKO POLITIKEN BATZORDEA, EMAKUNDE, GIPUZKOAKO UDALAK, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA.*

- **Gipuzkoako Batzar Nagusietako Berdintasunerako Politiken Batzordea.**

Legealdi honetan sortutako batzorde hau gertaera garrantzitsua da berdintasuneko politiken barruan. Horrenbestez, ezinbestekotzat jotzen dugu Gipuzkoako Batzar Nagusietako Batzordearen eta Gipuzkoako Foru Aldundiko Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiaren arteko lankidetzak eta koordinazioa.

- **Emakunde.**

Plan honek funtsezko osagaitzat jotzen du Emakunderekiko koordinazioa eta horren erakusgarri da planak zorrotz betetzen dituela Emakunderen IV. EEEPPren egitura irizpideak.

- **Gipuzkoako udalak.**

Diputatuen Kontseiluak, **2008ko ekainaren 10**eko bileran onartu zituen Gipuzkoako udalek eta udalez gaindiko entitateek emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta proiektuak abian jarri eta garatzeko beharrezkoa duten laguntza teknikoa jasotzeko diru laguntzak arautzen dituzten oinarriak.

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea.**

Koordinazioa hobetearren lan ildoak zabaltzea eta horietan aurrera egitea.

2.3.- GIZARTEAN EZARTZEKO EGITURAK

Gipuzkoako Foru Aldundiko Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiak, legealdi honen hasieran, gure lurraldeko emakumeen elkarteekin irauteko xede garbia duen elkarrizketa libreko organo bat sortzeko konpromisoa hartu zuen, elkarte horien eskaerak eta kezak ezagutu eta bideratu ahal izateko. Organo horrek erakundeen eta herritarren arteko zubi lana egingo luke.

2008an zehar emakumeen elkartegintzari zabaldutako partaidetza prozesu baten ondoren, eta emakumeen beraien erabakiz, organo hori GIPUZKOAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO **FOROA** izango da, eta bertan parte hartzeko aukera izango dute, ez bakarrik elkarteetan antolatutako emakumeek, baita inongo elkarteetan ez daudenek eta maskulinitate berriek ere.

Gizartean ezartzeko eta politika publikoetan parte hartzeko egitura bat da. Horretarako, sortu berria den Emakumeen Elkarteen Gipuzkoako Federazioa hartu da abiapuntu gisa, foroaren beraren egitura eta eginkizunak koordinatzeko asmoz.

Halaber, berdintasuneko politikak garatu eta gauzatzeko garrantzitsuak diren erakunde eta agenteekin lankidetzaz bideratzeko sare batzuk antolatuko dira.

Diputatuen Kontseiluak, **2008ko ekainaren 10eko** bileran, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea helburu duten Emakumeen Elkarte eta Federazioei eta irabazi asmorik gabeko beste entitate batzuei diru laguntzak emateko oinarriak onartu zituen.



3.- PLANA EZARTZEKO KUDEAKETA SISTEMAK.

3.1.- PROGRAMAZIOA

Programazioa benetan abian jarri ahal izateko, aurrez Gipuzkoako Foru Aldundian eta Gipuzkoako lurralde historikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketan dagoen errealitatearen diagnostikoa jaso, aztertu eta, behar izanez gero, osatu egin behar da.

Aldi berean, Foru Administrazioan nahiz gizartean bertan sortutako sustapeneko eta koordinazioko egiturak baterako hausnarketa eta plangintza bultzatuko duten mekanismoz hornituko dira.

Oso garrantzitsua izango da Gipuzkoako Foru Aldundiko Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiak urteko egitarau bat prestatzea, eta bertan zehaztea, batetik, egin beharreko lana jardueren arabera, eta bestetik, egitaraua abian jartzeko behar den aurrekontua.

Era berean, sustatu nahi da Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentu bakoitzak urteko programazioa prestatzea, bultzatzeko egituren bitartez eta legeak ezartzen duen moduan, eta bertan urteko jarduerak, baliabideak, ebaluazio adierazleak eta dagokion egutegia zehaztea.

3.2.- EBALUAZIOA

Gipuzkoako Foru Aldundian eta gizartean bertan izandako eragina eta lortutako gizarte aldaketaren maila, kuantitatiboki nahiz kualitatiboki, ebaluatzeko sistema bat ezartzen da.



Era berean, ebaluatuko dira betetze mailaren bilakaera eta plana gauzatu z lortutako emaitzak. Horretarako, Gipuzkoako Foru Aldundiko, eta hala dagokionean, udaletako arlo bakoitzak helburuak betetzeko egin dituen jarduerak, eta sortu dituen egiturak eta koordinazio dinamikak aztertuko dira.

Ebaluazioaren oinarri izango den ebaluazio sistema bat prestatuko da, aurreikusita zeuden prozesua, tresnak eta ebaluazio adierazleak jasota.

4.- ARDATZ ESTRATEGIKOAK

Lehen adierazi den moduan eta Eusko Jaurlaritzaren IV. Planarekin bat eginez, lau dira berdintasuneko politiken inguruko ardatz estrategikoak edo lehentasuneko gaiak:

I. ARDATZA.- GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA. GENERO ZEHARKAKOTASUNA EDO MAINSTREAMING-A.

Honek esan nahi du herri jardueran sistematikotasunez kontuan hartu behar direla emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharizan ezberdinak, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketara zehatzak txertatu behar direla.

Bereziki kontuan hartu behar dira, hainbat diskriminazio egoera eragin dezaketen faktore bat baino gehiago (arrazak, jatorri etnikoa, erlijioa, ezgaitasuna, sexu orientazioa, edo beste) berekin dituzten emakumeak edo emakume taldeak.

II. ARDATZA - EMAKUMEEN PARTE HARTZE SOZIO-POLITIKOA. AHALDUNTZEA.

Gure gizartean, emakume eta gizonen arteko berdintasunerantz urrats handiak egin badira ere, oraindik desberdintasun handiak ditugu botere banaketari, baliabideei eta onurei dagokienez.

Emakumeen parte hartze sozio-politikoak zehar lerro bat da, lanari begira lau lan ildo hauek dituenak: autonomia fisikoa, ekonomikoa, politikoa eta sozio-kulturala.

Estrategia horiekin batera, gizonen sentsibilizazioa bilatzen duten formulak asmatu behar dira, haiek ere maskulinitasunaren eredu tradizionala alde batera utzi eta bestelako gizarte mota bat, demokratikoagoa, zuzenagoa eta berdina, eraikitzen saia daitezten.

III. ARDATZA.- ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA BATERAGARRI EGITEA.

Berdintasun plan honen asmoa gizartea modu berri batean antolatzea da, lan banaketa orekatua oinarritzat harturik, hau da, emakumeek eta gizonak erdibana harturik, alde batetik etxeko lan eta zaintza lanei, eta bestetik produkzio lanari, dagokien erantzukizuna.

Foru Aldundiak lortu nahi luke Gipuzkoako gizartea, etxeko lan eta zaintza lanen multzo guztiari balio sozial eta ekonomikoa aitortzen dion gizarte bat izatea.

IV. ARDATZA - EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA.

Sexuaren ziozko edozein ekintza bortitz joko da emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumeari kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Horren barruan sartzen dira ekintza horiek egiteko mehatxuak eta bizitza publikoan nahiz pribatuan gerta daitezkeen derrigortzeak edo bidegabeko askatasun-gabetzeak.

Emakumeen aurkako indarkeria da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren adierazpen larrienetako bat. Horregatik erakunde publikoak koordinatuta jardun behar dugu, eta gizarteko gaitz horrekiko ez dugu inolako tolerantziarik izan behar.

Giza eskubideen urraketa onartezin hau erro-errotik ezabatzeko, ezinbestekoa da biktimei laguntzeko neurriak hartzea eta bitartekoak xedatzea, eta, aldi berean, emakumeek bizitzako eremu guztietan nozitzen dituzten diskriminazioen aurka gogotik borroka egitea.

Bide horretatik, prebentzioa, heziketa eta sentsibilizazioa proposatzen dira abiapuntu modura eta, ondoren, biktimei laguntzeak duen garrantzia azpimarratzen da.

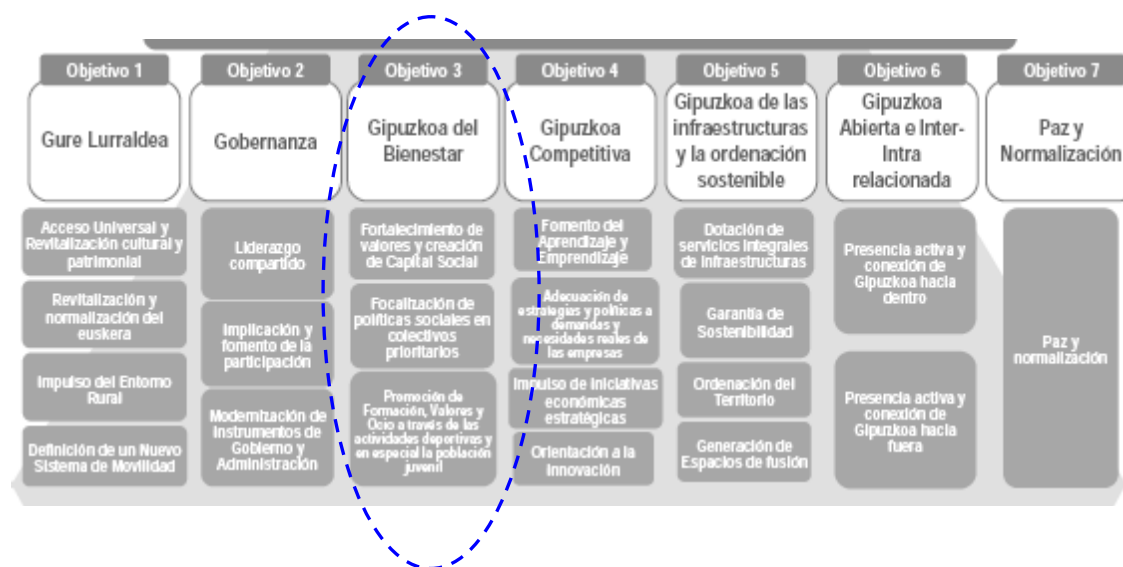


Gizarte Politikako Departamentuarekin elkarlanean eta koordinatuta jarraituko dugu, departamentu horren eskumena baita tratu txarrak jasaten dituzten emakumeei laguntzea.

5.- GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN 2007-2011 KUDEAKETA PLANA. BERTINTASUN PLANAREN JARRERA HARTZE ESTRATEGIKOA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Foru Planak, zein testuingurutan eta lege esparrutan garatu beharko den kontuan izateaz gain, **Gipuzkoako Foru Aldundiarentzako Plana** izan behar du, eta ondorioz Kudeaketa Planean txertatu behar da eta bertatik zabaldu, planak zehazten dituen estrategiekin eta indarraldiarekin bat eginez.

Gipuzkoako Foru Aldundian genero ikuspegia sartzeko jarduerak Kudeaketa Planaren helburu estrategiko guztiak ukituko badituzte ere, berdintasun plana da Kudeaketa Planaren **3. helburua: Ongizatearen Gipuzkoa** garatzen lagunduko duen tresnetako bat.



6.-DIAGNOSTIKOA. TESTUINGURUA

Berdintasuneko Foru Plana egokia izan dadin eta Gipuzkoako gizartearen errealitatea kontuan har dezan, diagnostiko bat egin da.

Diagnostiko hori 3 ardatz nagusitan egituratu da:

- Gipuzkoako Foru Aldundian, barne kudeaketan, emakumeen eta gizonen egoera, lortutako emaitzak eta plantila osatzen duten pertsonen beharrak eta itxaropenak aztertzea.
- Genero berdintasunaren zeharkakotasuna ziurtatzeko aukerak detektatzeko xedez, Diputazioak garatu dituen eskumenak eta jarduerak aztertzea.
- Interes taldeen (udalak, emakumeen elkarteak, enpresak, genero berdintasuneko adituak, Gipuzkoako gizartearen beste ordezkari batzuk) iritziak, premiak eta itxaropenak.

Lortutako emaitzak aztertuta, Gipuzkoako lurralde historikoan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko esku hartze globala diseinatu da, eta hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gipuzkoako 2008-2011 Foru Planean islatu da.

7. GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIKO DEPARTAMENTUEN EKINTZA KOMUNAK ETA BERARIAZKOAK

Ondoren aurkezten diren ekintzak Diputazioa eta gipuzkoarrak eskatzen ari diren berdintasunarekiko konpromisoa lortzeko Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiak Foru Aldundiko zuzendaritza bakoitzari behar duen bultzada emateko egindako lanaren emaitza dira.

Beraz, ekintza horiek dira aurreikusitako helburuak betetzeko eta proposatu genituen ardatzak eta programak garatzeko departamentu bakoitzak emandako erantzunak.

Bukatzeko, foru plan honen 2. epigrafean adierazten denez, ekintza horiek erakundeen balizko jarduera motak kategorizatu eta sailkatzen dituzten tresna batzuen arabera sailkatuta daude.

Aipaturiko tresnak ondorengo hauek dira:

- Jakintza
- Sentsibilizazioa
- Prestakuntza
- Zerbitzuak eta baliabideak
- Arauak
- Jarraipena

Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentuen ekintza komunen eta berariazkoen proposamena (2008 - 2011 legegintzaldia)





BERDINTASUNAREN ARLOA

LANKIDETZAKO, GIZA ESKUBIDEETAKO ETA
BERDINTASUNEKO ZUZENDARITZA NAGUSIA

**LANKIDETZAKO, GIZA ESKUBIDEETAKO ETA BERDINTASUNEN
Zunzaritza Nagusiaren EKINTZAK
Berdintasunaren Arloa**

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTzea

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.1 Zuzendaritza Nagusi bat sortzea, Gipuzkoan, 2008-2011 aldian, emakumeen eta gizonen berdintasunerako Foru Planak garatzen dituen jarduerak zuzendu eta koordinatzeko gaitutako langileak izango dituen.	- Berdintasunaren Arloa osatzen duten pertsonak.
		Arauk	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasuneko Departamentu arteko Batzordearen eta Talde Teknikoaren, eta Departamentu barruko Unitateen sorrera, eraketa eta funtzionamendua arautzea.	- Garatutako arauak
		Zerbitzuak eta baliabideak	M1.3 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasuneko Departamentu arteko Batzordeko, Talde Teknikoko, eta, Departamentu barruko Unitateetako partaidetza dinamizatu eta koordinatzea.	- Bilera deialdiak - Parte hartutako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
		Arauk	M1.4 Berdintasunerako Planean proposatutako	- Ekintza garatzeko jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Proposatutako helburuak egoki garatzeko jarduera motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	GFAko langileak nahiz herritarrak, oro har, berdintasunerako politikak abian jartzeko beharraz jabearaztea.	Jakintza	M2.1 GFAREN hasierako diagnostikoa egitea emakumeen eta gizonen egoerari buruz	<ul style="list-style-type: none"> - Elkarrizketatutako pertsonak - Egindako galdeketak
		Sentsibilizazioa	M2.2 Gipuzkoako Foru Aldundiaren hasierako diagnostikoa zabaltzea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde jarduerak - Egindako zabalkundeko ekintza motak
		Arauk	M2.3 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Foru Plana egitea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako bilerak
		Sentsibilizazioa	M2.4 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa zabaltzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jarduera motak
			M2.5 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Plana barruan nahiz kanpoan zabaltzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Editatutako zabalkundeak - Hartzaileak. - Egindako zabalkunde motak
		Zerbitzuak eta baliabideak	M2.6 Berdintasunerako Foru Planaren ekintzak garatzeko GFAko departamentuei aholkularitza eskaintzea	<ul style="list-style-type: none"> - Aholkularitza jaso duten departamentuak - Aholkularitza mota
			M2.7 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasunezko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoaren erabilera arautzen duen komunikazio politikarako berariazko	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz idatzitako arauak - Eskura jarri diren tresnak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			jarraibidea onartzea eta garatzea.	
		Arauak	M2.8 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen irizpideen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.	- Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
		Sentsibilizazioa	M2.9 Hizkuntza mota ororen erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.	- Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		Jakintza	M2.10 Hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako gomendioak prestatu eta banatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.	- Prestatutako materialak - Diputazio barruan eta kanpoan banatutako aleak
M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea	GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten	Sentsibilizazioa	M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.	- Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
		Prestakuntza	M3.2 Foru Aldundiko langileak prestatzea, genero ikuspegia	Egindako prestakuntza ekintzak - Diputazio mailan ikastaro horietan parte

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			hainbat jarduera alorretan sartzeko.	hartu duten emakumeak eta gizonak - Asebetetze maila
			M3.3 Bultzatzea Langileentzako Prestakuntza Planean sartzea desberdintasuna, neurri zuzentzaileak, eta berdintasun alorreko bestelako araudiaren aplikazioa ezagutzera zuzendutako prestakuntza ekintzak.	- Sartutako berdintasuneko moduluak - Guztizkoaren aldean sartutako berdintasuneko orduak - Egindako zabalkunde ekintzak
		Jakintza	M 3.4 Langile guztientzako barne hedapeneko gida prestatu eta zabaltzea, jarduerak eta programak diseinatu, antolatu eta ezartzeko jarraibideak eta praktika onak bilduko dituen.	- Jasotako praktika onak - Egin diren barne zabalkundeko ekintzak - Egin diren kanpo zabalkundeko ekintzak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	M 4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzeari; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.	- Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatzeko aukera emanda egin diren memoriak
			M 4.2 Aztergai diren aldagai ezberdinak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.	- Guztira egindako aztelanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	M 4.3 Hirugarren erakundearen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoaren proiektua	- Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoaren agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	M 4.4 Foru Aldundiaren eta, bereziki, Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritzaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berarizko beharretara egokitzea.	- Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak
		Jakintza	M4.5 Eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen egoera bereizgarria aztertzea	- Egindako aztelanak - Azterlanetan landutako eremuak
			M 4.6 Alor guztiei Gipuzkoako Foru Aldundiko emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko egoera ikusgarri egiten duten autodiagnostikoko tresnak ematea.	- Zabaldutako autodiagnostikoko tresnak - Tresna horiek jaso dituzten alorrak edo zuzendaritzak
			M4.7 Emakumeen lan baldintzetako balizko diskriminazioak eta desberdintasunak identifikatzeko beste erakunde batzuk egindako genero azterlanak eta diagnostikoak aztertzea	- Bildutako aztelanak - Aztertutako diagnostikoak
M5 Aliantzak ezartzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren garapenean eragina duten beste erakunde batzuekin.	Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiten duten erakundeekin elkarriketa erraza eta egonkorra ezartzea	Zerbitzuak eta baliabideak	M5.1 Berdintasun politketan sartuta dauden beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea eta lana koordinatzea	- Egindako bilerak - Garatutako neurriak - Lortutako akordioak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA AHALDUNTZEA,
EMAKUMEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sentsibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeek gizartean duten partaidetzari buruz egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Arauk	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduzarekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak
E2 Emakumeek gizartean parte hartzeko baldintzak hobetzea	Emakumeen ahalduntzea eta desberdintasunak desagerraraztea lortuko duten partaidetza eta topaketa prozesuak abian jartzea	Zerbitzuak eta baliabideak	E2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lanean ari diren elkarteentzat partaidetzarako toki bat sortzea	- Antolatutako topaketak - Parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartu duten elkarteak
		Sentsibilizazioa	E2.2 Emakumeen lanari balioa emateko, esperientziak trukatzeko, sareak sortzeko eta abarrerako jardunaldiak eta topaketak egitea	- Egindako topaketak eta jardunaldiak - Parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartu duten elkarteak
		Zerbitzuak eta baliabideak	E2.3 Emakumeen egoeraren errealitate zehatzak ikusaraziko dituzten argitalpenak egitea	- Argitaratutako aleak - Hartzaileak.

ARDATZA: ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke oztopen izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetako bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurrekusi diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
C2 - Enpresetan bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke neurrien garapena sustatzea		Arauk	C2.1 Laneko eta familiako bizitza eta norberarena bateragarri egiteko zerbitzuak edota neurriak sustatzea Gizarte Erantzukizun Korporatiboko programetan.	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidezteko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak
C3 - Gizonen eta emakumeen artean denboraren berdintasuneko erabilera sustatzea, emakumeen ahalduntzea eta gizonen baterako erantzukizuna sustatuz	Emakumeen eta gizonen artean denboraren erabilera modu orekatuagoan banatzea lortzea	Jakintza	C3.1 Denboraren erabilera galdeketa berrikustea, behar denean adierazle berriak proposatuz.	<ul style="list-style-type: none"> - Proposatutako adierazleak - Adierazle motak
		Jakintza	C3.2 Zaintzaren eta gizon eta emakumeen baterako erantzukizunaren kulturaren integrazio maila eta Foru Aldundiaren esparruko esperientzia berritzaileak ebaluatzea, gizartean zaintzaren eta baterako erantzukizunaren kultura sustatzeko.	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako ebaluazioak - Foru Aldundiaren esparru bakoitzean aztertu diren esperientzia berritzaileak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	C3.3 Gure erkidegoan nahiz kanpoan ezagutzen diren baterako erantzukizunaren inguruko praktika onen emaitzak eta esperientziak zabaltzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizunari buruz bildu diren esperientziak - Baterako erantzukizunari buruz aztertu diren esperientziak - Baterako erantzukizunari buruz zabaldu diren esperientziak
C4 - Gazteak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko baterako erantzukizunaren beharraz jabearaztea	Gizartean pentsamolde aldaketa bat sustatzea, etxean eta familia giroan emakumeen eta gizonen baterako erantzukizunaren alde	Sentsibilizazioa	C4.1- Gazteen artean kanpainak egitea berdintasunezko hezkuntza sustatzeko	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako kanpainak - Parte hartu duten neska-mutilak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1- Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak eta herritarrak, oro har, emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Printzipio deklarazio bat egitea Gipuzkoako Foru Aldundiak jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duen konpromisoa adierazteko, zero tolerantziaren filosofiari jarraikiz.	<ul style="list-style-type: none">- Adierazpen hori ezarri duten dokumentuak- Dokumentu motak- Printzipioaren zabalkundea
			V1.2 Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko sentsibilizazio kanpainak sustatzea.	<ul style="list-style-type: none">- Sustatutako kanpainak



1.- DIPUTATU NAGUSIA

1.1.- Diputatu Nagusiaren Kabinetea

1.2.- Komunikazio Zuzendaritza Nagusia

DIPUTATU NAGUSIAREN KABINETEAREN eta KOMUNIKAZIO ZUZENDARITZA NAGUSIAREN

EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jardura motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jardura, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Araukak	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berriazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea	GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten	Sentsibilizazioa	M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		Prestakuntza	M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegiaren edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundearen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoaren agiriaren proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoaren agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren araberakoa dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzearekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak

KOMUNIKAZIO Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
ZUZENDARITZETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1. GFAko komunikazio politikak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako alderdiak jaso ditzan sustatzea.	Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso handiagoko irudia helearaztea herritarrei.	Arauek	M1.1 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista bermatzea komunikazioarekin zerikusia duten alderdi guztietan	<ul style="list-style-type: none">- Komunikazioa hobetzeko egindako ekintzak- Komunikazio ez-sexistari buruzko prestakuntza orduak.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1 GFaren komunikazio ekintzetan emakumeen parte hartzea areagotzea	FGaren lan esparruan emakumeak pertsona aktibo eta protagonista gisa ikusaraztea	Arauak	E1.1 GFaren komunikazio ekintzetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatzea	<ul style="list-style-type: none">- Egindako komunikazio ekintzak- Ordezkaritza orekatua izan duten komunikazio ekintzak



2.- LEHEN DIPUTATU NAGUSIORDEA

Gipuzkoako Bulego Estrategikoa

BULEGO ESTRATEGIKOAREN EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jarduera motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jarduera, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jarduera motak
		Arauk	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berariazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea	GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten	Sentsibilizazioa	M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		Prestakuntza	M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzearekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
<p>C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea</p>	<p>Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea</p>	<p>Jakintza</p>	<p>C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		<p>Arauek</p>	<p>C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzten sustatzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak



3.- KIROLETAKO ETA KANPO EKINTZAKO DEPARTAMENTUA

- 3.1 Kirol Zuzendaritza Nagusia
- 3.2 Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia
- 3.3 Kanpo Harremanetako eta Turismoko Zuzendaritza Nagusia

KIROLETAKO ETA KANPO EKINTZAKO Departamentuaren EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jarduera motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jarduera, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jarduera motak
		Arauk	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berriazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			<p>M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
<p>M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea</p>	<p>GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten</p>	<p>Sentsibilizazioa</p>	<p>M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			<p>M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		<p>Prestakuntza</p>	<p>M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzeko gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzearekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jardura horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzaten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak

KIROL Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1 Kirol jardueran segregazio bertikala eta horizontala murriztea	Emakumeek kirol alorrean jardutea eta parte hartzea	Jakintza	E1.1 Gipuzkoako neskatila, neska gazte eta emakumeentzako kirol eskaintzaren balantzea egitea	<ul style="list-style-type: none"> - Eskaintza, sexuaren arabera berezita - Kirolariak, sexuaren arabera - Gizonen eta emakumeen arteko diferentziak, kirol motaren arabera
E2 Emakumeen eta gizonen kirol jarduera dibertsifikatzea, gizonezkoen kirolean emakumeak jardutea eta emakumezkoen artean gizonak jardutea ahalbidetzea	Emakumeek kirol alorrean jardutea eta parte hartzea	Jarraipena	E2.1 Kirol Zuzendaritza Nagusiak orain arte kirol arloan gauzatu dituen berdintasuneko estrategiak berrikustea	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako estrategiak - Estrategia horien eragina - Estrategia mota
		Zerbitzuak eta baliabideak	E2.2 Kirol arloan egingo diren berdintasuneko estrategien plana prestatzea eta garatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia kopurua - Estrategia motak
		Sensibilizazioa	E2.3 Urtero argitalpen bat egitea desberdintasuneko errealitate jakinak ezagutzera eman edo sentibilizatzeko, eta hori desagerrarazteko formulak adierazteko.	<ul style="list-style-type: none"> - Argitaratutako aleak
		Zerbitzuak eta baliabideak	E2.4 Kirol arloko berdintasuna sustatzen duten proiektuei eta programei diru laguntzak ematea	<ul style="list-style-type: none"> - Laguntzak jaso dituzten programak - Emandako zenbatekoa
			E2.5 Kirol modalitateak berrantolatzea prozesuetan berdintasuna sustatzeko ekintzak garatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Proposatutako berrantolaketa mota - Gauzatutako ekintzak - Egindako aldaketak - Egindako aldaketa motak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			E2.6 Gazteen artean (12 eta 18 urte) Kirola Sustatzeko Planean emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko berariazko ekintzak sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Garatutako berdintasuneko ekintzak - Garatutako berdintasuneko ekintza motak

LANKIDETZAKO, GIZA ESKUBIDEETAKO ETA BERDINTASUNEN Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.- Araudiaren bidez emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea	Zuzendaritzak egindako edo bideratutako jarduera, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Araua	M1.1 Genero ikuspegia sartzea Lankidetzako Gida-planean	<ul style="list-style-type: none"> - Lankidetzako Gida-planean genero ikuspegia sartzeko egindako jarduerak - Genero ikuspegia jasota duten proiektuak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA AHALDUNTZEA, EMAKUMEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1. Emakumeen ahalduntzea bultzatzea Garapenerako Lankidetzako proiektuen bitartez	Emakumeen erabakimena eta autonomia areagotzea	Arauak	E1.1 Lankidetzako Gida-planean emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako lerro estrategiko bat sartzea	<ul style="list-style-type: none">- Berdintasunerako lerro estrategikoa sartu izana edo ez- Genero ikuspegia dutela aurkeztutako proiektuak
			E1.2- Emakumeen ahalduntze ekonomikoa, politikoa, soziala eta/edo kulturala helburu duten proiektuei lehentasuna ematea	<ul style="list-style-type: none">- Emakumeen ahalduntzea bere helburuen artean jasota duten proiektuak

KANPO HARREMANETAKO eta TURISMOKO Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1. Turismoarekin eta nazioarteko lankidetzarekin zerikusia duten jardueretan genero ikuspegia sartzea sustatzea	Zuzendaritzaren jardueretan genero ikuspegia sartzen joatea	Sentsibilizazioa	M1.1. Diruz lagundutako ikastaroak antolatzen dituzten entitateei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko orientazioak ematea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Zentzu horretan argitaratzen diren foiletoak edo argitalpenak
			M1.2 Turismoaren eta nazioarteko lankidetzaren alorrera egokitzea hizkuntzaren erabilera ez-sexista lortzeko orientabideak	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako moldaketak - Berrikusitako turismoko kodeak - Genero ikuspegitik berrikusitako sustapeneko foiletoak - Berrikusitako iragarkiak - Irizpide horrekin berrikusitako adierazpenak
			M1.3 Beste erakunde batzuetatik jasotako estatistiketan sexu aldagaia sar dezaten sentsibilizazio lana egitea	<ul style="list-style-type: none"> - Zuzendaritzan jasotako estatistikak - Datuak sexuaren arabera bereiztuta ematea zentzua duten estatistikak, esaterako, bisitari kopurua, etab. - Zentzu horretan turismo bulegoetara, hoteletara eta abarretara bidalitako oharrak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA AHALDUNTZEA,
EMAKUMEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1 Araudiaren bidez emakumeen ahalduntzea sustatzea	Emakumeen autonomia ahalbidetzea	Jakintza	E1.1 Ematen diren laguntzetan berdintasuna saritzeko modua aztertzea	- Egindako kontsiderazioak - Aztertutako diru laguntzak
		Arauak	E1.2 Diru laguntzen deialdietan berdintasuna sustatzen duten proiektuei lehentasuna ematea	- Aldatutakoa diru-laguntza arauak



4.- LEHENDAKARITZAKO ETA FORU ADMINISTRAZIOKO DEPARTAMENTUA

- 4.1 Araubide Juridikoko Zuzendaritza Nagusia
- 4.2 Funtzio Publikoko eta Zerbitzuetako
Zuzendaritza Nagusia
- 4.3 Foru Administrazioaren Modernizazioko
Zuzendaritza Nagusia

LEHENDAKARITZAKO ETA FORU ADMINISTRAZIOKO Departamentuaren EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jardura motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jarduera, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Arauk	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berariazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			<p>M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
<p>M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea</p>	<p>GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten</p>	<p>Sentsibilizazioa</p>	<p>M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			<p>M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		<p>Prestakuntza</p>	<p>M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzarekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jardura horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak

FUNTZIO PUBLIKOKO ETA ZERBITZUETAKO Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1. Zuzendaritzak sustatutako prestakuntza prozesuetan berdintasuna sartzea	Zuzendaritzaren jardueretan genero ikuspegia sartzen joatea	Prestakuntza	M1.1 Bertako goi karguentzat eta langileentzat berdintasunari buruzko berariazko ikastaroak sartzea prestakuntza planean	-Programatutako ikastaroak - Aurreikusitako orduak - Bertaratutako emakumeak eta gizonak
M2. Enplegurako bidean emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea	Genero ikuspegia sartzea enplegu publikoan	Arauak	M2.1 Genero ikuspegia sartzea lanpostuak baloratzeko eta langileen hautaketako eta sustapeneko prozesuetan	- Dauden lanpostu-balorazioak - Berrikusitako lanpostu-balorazioak - Langile hautaketako kasuetan berrikusitako balorazioak - Berrikusitako langileen sustapenak
			M2.2 Enplegu publikorako eskaintzetan berdintasunarekin zerikusia duten gaiak sartzea	- Egindako lan eskaintzak - Deialdian berdintasuneko gaiak sartu dituzten lanpostuak
M3 GFAREN langile alorrean genero ikuspegia sartzea	Plantillaren egitura eta bere kudeaketa prozesuak genero ikuspegitik zuzenak diren jakitea	Jakintza	M3.1 Genero ikuspegitik aztertzea plantillaren egitura eta langileak kudeatzeko prozesuak, neurri zuzentzailetarako joera izateko, egoki denean.	- Egindako azterketak - Aztertutako prozesuak - Emakumeen eta gizonen artean topatutako desberdintasunak - Proposatutako diren kontsiderazioak edo neurri zuzentzaileak
M4 Lanpostuen egokitasuneko diagnostikoetan eta azterketetan genero ikuspegia sartzea	Konponbideetara iristeko, laneko arriskuak eta gaixotasunak bistaratzea	Jakintza	M4 1 Diputazioko plantillako emakumei eta gizonari eragiten dieten laneko arriskuak eta gaixotasunak aztertzea eta bistaratzea, eta egoera horietan aukerako lan ibilbideak diseinatzea	- Detektatutako emakumeen eta gizonen laneko gaixotasunak - Detektatutako emakumeen eta gizonen osasunerako arriskuak - Osasun arrazoiengatik iradokitako lan ibilbide berriak - Osasun arrazoiengatik aldatutako lanpostuak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA AHALDUNTZEA, EMAKUMEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
Emakumeen lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko urratsak egitea	Prestakuntza	E1.1 Langileentzako Prestakuntza Planean emakumeen gaitasun profesionalak garatzera zuzenduriko berariazko ekintzak sartzea, azpiordezkaritzako egoeran dauden jarduera edo maila profesionaletan.	<ul style="list-style-type: none"> - Asmo horrekin erantsitako prestakuntza orduak - Ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak
		Jakintza	E1.2 Lanpostuen izendapen, funtzio eta balorazioetan generoaren inguruko joerak aztertu eta, egoki denean, zuzentzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Aztertutako lanpostuak - Aztertutako izendapenak - Aztertutako lanpostu-balorazioak - Aldatutako lanpostu-balorazioak - Aldatutako lanpostu-izendapenak
E2 Azpiordezkaritza duten lanbideetan emakumeen presentzia sustatzea, eta generoak eragindako desberdintasunak gutxitzea	Emakumeen ahalduntzea oztopatzen duten egungo estereotipoak desagerraraztea	Arauak	E2.1 Lan eskaintza publikoetan, lehiaketetan eta lanpostu hutsetan irizpide bat sartzea, betiere gaitasun bera dutenean, emakumeek deialdiko mailan edo kolektibo profesionalean duten azpiordezkaritza kontuan hartu ahal izateko.	<ul style="list-style-type: none"> - Irizpidea ezarri zaien eskaintza publikoak - Irizpidea ezarri deneko kasuak
E3 Erabakiguneetan emakumeen partaidetza bultzatzea	Emakumeak erabaki organoetan, epaimahaietan eta abarretan ikusaraztea	Arauak	E3.1 Parekotasunerako joera izateko eta beharrezko gaitasun maila errespetatuz, Foru Aldundiak, bere erakunde autonomoek eta mendeko erakunde publikoek proposatutako epaimahai eta antzeko organoetan emakumeak eta gizonak modu orekatuan sartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Diputazioak izendatutako epaimahai orekatuak - Diputazioak izendatutako auzimahai orekatuak

ARDATZA: ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.-GFAko langileen ordutegia malgutzeko eta laneko denbora berrantolatzeke zerbitzuak eta/edo neurriak ezartzea	Laneko eta familiako bizitza eta norberarena bateragarri egitea ahalbidetzea	Arauek	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren zehaztea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Ezarritako arauak - Ezarritako arau motak - Inplikaturako entitateak
C2 Emakumeen eta gizonen baterako erantzukizuna eta bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiaren bateragarritasuna erraztuko duten lan antolamenduko ereduak sustatzea	Laneko eta familiako bizitza eta norberarena bateragarri egitea ahalbidetzea	Jakintza	<p>C2.1 Lanaldia egokitzeko hainbat formula aztertu eta lan kargarentzako, erakundearen ezaugarrietarako eta langileen egoerarako egokienak direnak aplikatzea, betiere bermatzen bada ohikoa ez den lanaldia hartzen duten pertsonen honako baldintza hauek izango dituztela:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ez da beren karrera profesionalaren garapena etengo, ez eta barne promozioke aukerak murriztuko ere. - Ez dira erantzukizun edo erabakitzeke gaitasun gutxiko lanpostuetara baztertuko. - Ez dute barne prestakuntzako aukerarik galduko erakundearen lantoki nagusitik urrun egoteagatik. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aztertutako formulak - Egindako esperientziak - Egindako ezarpenak - Aurkeztutako malgutasuneko aukerak - Aukera berri horiek eskatu dituzten emakumeak eta gizonak
C3 GFAko emakumeek eta gizonen egiten duten denboraren erabilera diferentziala ezagutzea	Gizonen eta emakumeen denbora nola erabiltzen duten jakitea, horren berri emateke eta gaur egun dauden desberdintasunak desagerrarazteke ondorioak ateratzeko	Jakintza	C3.1 GFAko emakumeen eta gizonen denboraren erabilerrari buruzko galdeketa egitea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako eguneraketak - Adierazleen bitartez egindako ebaluazioak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 GFAn jazarpen sexistaren aurkako prebentzioa eta jarduteko era ezartzeko esku hartzea	Jazarpen sexista ekiditea	Jarraipena	V1.1 Jazarpen sexistaren aurkako jarduera protokoloaren jarraipena egitea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako jarduerak - Egindako jarduera motak
V2 Jazarpen sexistaren detekzio goiztiarra areagotzea eta ahalik eta kasurik gehienak desagerraraztea	Jazarpen egoera horiek okerrera egin aurretik detektatzeko gai izatea	Sentsibilizazioa	V2.1 Foru Aldundiko langileentzako informazioko eta sentsibilizazioko jarduerak egitea, sexu jazarpeneko egoerak salatzearen komenigarritasunaren eta hori egiteko prozeduraren inguruan.	<ul style="list-style-type: none"> - Sexu jazarpena saihesteko egindako informazioko jarduerak - Xede berarekin egindako sentsibilizazio jarduerak - Detektatutako sexu jazarpeneko kasuak

FORU ADMINISTRAZIOAREN MODERNIZAZIOKO Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1 Zuzendaritzako langileak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzearen beharraz jabearaztea	Emakumeen eta gizonen desberdintasunak bistaraztea, benetako berdintasuna lortzeko bidean aurreratzeko	Sentsibilizazioa	M1.1 Zuzendaritzarentzat jardunaldi berezi bat antolatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan	- Parte hartu duten emakumeak/gizonak
M2 Modernizazio Planaren alor eta proiektu guztietan generoaren ikuspegia sartzea	Zuzendaritzaren jardueran emakumeen eta gizonen egoera diferentzialak kontuan izatea	Sentsibilizazioa eta jakintza	M2.1 Modernizazio Plana generoaren ikuspegitik berrikustea	- Berrikusitako alderdiak - Berrikusitako alderdi motak



5.- OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA

5.1 Ogasun Zuzendaritza Nagusia

5.2 Finantza eta Aurrekontu Zuzendaritza Nagusia

5.3 Zerga eta Finantza Politikako Zuzendaritza Nagusia

5.4 Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa

OGASUN ETA FINANTZA Departamentuaren

EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING,
ZUZENDARITZETAN GENERO IKUSPEGIA SARTzea

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jardura motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jardura, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Arauak	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berriazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			<p>M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
<p>M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea</p>	<p>GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten</p>	<p>Sentsibilizazioa</p>	<p>M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			<p>M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		<p>Prestakuntza</p>	<p>M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren araberakoa dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzarekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzaten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak

**OGASUN Zuzendaritzaren, FINANTZA ETA AURREKONTU
Zuzendaritzaren, eta ZERGA ETA FINANTZA POLITIKAKO
Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK**

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1 Departamentuaren jardueran emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako alderdiak sartzea	Departamentu honek egindako jarduera, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Araukak	M1.1 PFEZ zergaren aitorpenerako laguntza programen edukia berrikusi eta garatzeko kontratuaren baldintza agirian emakumeen eta gizonen berdintasunaren berariazko aipamena egitea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako erreferentzia egiaztatzea - Kontratututako enpresak betetzen duela egiaztatzea
			M1.2 Katastroaren berrikuspenaren publizitate kanpaina kontratatzeke baldintza agirian emakumeen eta gizonen berdintasunaren berariazko aipamena egitea	<ul style="list-style-type: none"> - Erreferentzia hori egin izana egiaztatzea - Kontratututako enpresak betetzen duela egiaztatzea
			M1.3 Kanpo kontratazioko agiri tekniko guztietan ondorengo baldintza sartzea: "hizkuntzaren, irudien eta edukien erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa bermatuko duten komunikazio politikak ezarriko dira", edo kasu bakoitzari egokitutako antzeko beste enuntziaturen bat.	<ul style="list-style-type: none"> - Baldintza agirietan sartutako klausulak - Klausula hori dutela sinatutako kanpo kontratuak
M2 Informazioa bildu, landu eta hedatzean sexu aldagaia sartzea	Sexuen arabera banatutako datuak eta txostenak prestatu eta zabaltzean, emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea, eta ondorioz, neurri	Jakintza	M2.1 Ogasuneko web orriaren harpidetzetan sexuaren aldagaia sartzea	<ul style="list-style-type: none"> - Web orrirako jasotako harpidetzak - Emakumeek egindako harpidetzak - Gizonen egindako harpidetzak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
	zuzentzaileak ezartzea		<p>M2.2 ALCOn (zegadunen alta aplikazioan), Errentan eta Erroldan sexu aldagaia sartzea</p> <p>M2.3 Sexuaren arabera banatutako datu basea osatzeko plan bat abian jartzea, horrela txosten segmentatuak eta Gipuzkoako emakumeen eta gizonen egoera diferentziala aztertzeke aukera egongo bailitzateke: batez besteko errenta, ikasketak, etab.; eta azterketa horietatik abiatuta ekintza zehatzak proposatu bailitezke</p> <p>M2.4 Ilarak kudeatzeko aplikazio berria (jendearen arretarako leihatilak), 6000 kodea emakumea/gizona eranstea</p> <p>M2.5 Erreklamazioak sexuaren arabera banatzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aldagai hori errentan sartu den egiaztatzea - Aldagai hori erroldan sartu den egiaztatzea - Sexuaren arabera segmentatutako memoriak - Idatzitako ondorioak - 6000 kodearen aplikazioa egiaztatzea - Ateratako ondorioak egiaztatzea - Segmentatutako erreklamazioak - Ateratako ondorioak
M3 Departamentuko langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan gaitzea	Berdintasunari buruz oinarritzko prestakuntza duten langileak izatea	<p>Jakintza</p> <p>Prestakuntza</p>	<p>M3.1 Langileek berdintasunaren inguruan dituzten prestakuntza beharrak aztertzea</p> <p>M3.2 Berdintasuneko prestakuntzako berariazko plan bat prestatzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostikoa egitea - Detektatutako beharrak - Prestakuntza ekintzetan parte hartu duten emakumeak eta gizonak
M4 GFAn genero ikuspegia sartzea	Benetakoa eta eraginkorra den berdintasuna lortzeko bitartekoak jartzea	Zerbitzuak eta baliabideak	M4.1 Aholkularitza Organo bat sortzea, arau edo xedapen proiektu bakoitzeko berdintasun printzipioa errespetatzen den adieraziko duen txostena prestatuko duena	<ul style="list-style-type: none"> - Organoa sortzea - Organoa osatzen duten emakumeak eta gizonak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA AHALDUNTZEA,
EMAKUMEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1 emakumeek eta gizonek egindako lanen balorazio diferentek eragindako emakumeen eta gizonen ordainsari desberdintasuna ezagutzea	Desberdintasunak murriztea	Jakintza	E1.1 Lanpostuen profilen definizioa berrikustea (4/2005 Legearen 18.4 artikulua)	<ul style="list-style-type: none">- Berrikusitako lanpostu-profilak- Ateratako ondorio motak- Proposatutako neurri motak

ARDATZA: ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
<p>C1.- Araudiaren bidez ahalbidetzea tributazioan familia erantzukizunak jasotzea</p>	<p>Ogasun Departamentuaren foru araudiaren bitartez, emakumeen familia erantzukizuneko benetako egoerak kontuan hartuko dituzten tributazio ereduak ahalbidetzea</p>	<p>Arauak</p>	<p>C1.1 Araudi bat abiaraztea banantze prozesuan dauden zergadunek aukera izan dezaten berarekin bizi diren seme-alaba adingabe edo ezgaituekin batera tributatzeko, baldin eta epailearen auto edo ebazpenaren bidez haien zaintza aitortu bazaie, behin-behinean bada ere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prestatutako arauak - Araudi horri hel diezaiketen emakumeak/gizonak
			<p>C1.2 Ekimen hori onartzea PFEZren Foru Arau berrian</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aurreko ekimena PFEZren Foru Arau berrian onartu dela egiaztatzea



6.- BIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTUA

6.1 Errepide Zuzendaritza Nagusia

6.2 Kudeaketa eta Plangintza Zuzendaritza Nagusia

**BIDE AZPIEGITURETAKO Departamentuaren
EKINTZA KOMUNAK**

ARDATZA GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jardura motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jardura, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Arauk	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasunezko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berariazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea	GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten	Sentsibilizazioa	M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		Prestakuntza	M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzearekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak



7.- GARAPEN IRAUNKORREKO DEPARTAMENTUA

7.1 Obra Hidraulikoetako Zuzendaritza Nagusia

7.2 Ingurumen Zuzendaritza Nagusia

GARAPEN IRAUNKORREKO Departamentuaren EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jardura motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jardura, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Arauak	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berariazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea	GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten	Sentsibilizazioa	M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		Prestakuntza	M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren araberakoa dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzearekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar ditzaten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak



8.- MUGIKORTASUNEKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA

8.1 Mugikortasuneko eta Garraio Publikoko
Zuzendaritza Nagusia

8.2 Lurralde Antolaketako Zuzendaritza Nagusia

MUGIKORTASUNEN ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO Departamentuaren EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jardura motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jardura, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Arauk	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berriazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			<p>M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
<p>M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea</p>	<p>GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten</p>	<p>Sentsibilizazioa</p>	<p>M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			<p>M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		<p>Prestakuntza</p>	<p>M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzarekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak

MUGIKORTASUNeko ETA GARRAIO PUBLIKOKO Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTzea

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1 Espazio publikoan segurtasun sententzia handiagoa sustatzea emakumeen artean	Emakumeak seguru sentitzen ez diren lekuak identifikatzea eta segurtasun pertzepzioa hobetzea	Arauek	M1.1 Diru laguntzen dekretua irisgarritasuna eta segurtasuna kontuan hartuta idaztea (esaterako, markesinak)	- Dekretuan sartutako alderdiak
M2 Herritarrekiko komunikazioa hobetzea	Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista orokor bihurtzea	Sentsibilizazioa	M2.1 "Lurraldebus" txartela hizkuntza barne hartzailea erabiliz idaztea	- Aldaketa egin den egiaztatzea - Aldatutako txartelak - Emakumeen txartelak - Gizonen txartelak

**LURRALDE ANTOLAKETAKO Zuzendaritzaren
BERARIAZKO EKINTZAK**

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1 Espazio publikoan segurtasun sentrazio handiagoa sustatzea emakumeen artean	Goi aldeko auzoen irisgarritasuna eta segurtasuna areagotzea, neurri horrek onurak ekarriko baitizkie auzo horietan ibiltzen diren emakumeei	Araukak	M1.1 Hiria biziberritzeko diru laguntzak ematean segurtasunaren pertzepzioa subjektiboa kontuan hartzea	<ul style="list-style-type: none"> - Emandako diru laguntzak - Segurtasunarekin lotuta kontuan hartutako kontsiderazioak
M2 Goiko auzoetako irisgarritasuna hobetzea, oinezko gehienak emakumeak direla kontuan hartuta	Auzo horietako erabiltzaileak bistaratu eta irisgarritasuna hobetu, gehienetan, oinezko emakumeen onerako izaten baita.	Araukak	M2.1 Goi aldeko auzoetako irisgarritasuna hobetzeko diru laguntzak ematea	<ul style="list-style-type: none"> - Eskatutako diru laguntzak - Emandako diru laguntzak



9- GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA

- 9.1 Ezinduen Laguntzako Zuzendaritza Nagusia
- 9.2 Plangintza eta Inbertsio Zuzendaritza Nagusia
- 9.3 Laguntza, Gizarteratze eta Enplegu Zuzendaritza Nagusia
- 9.4 Haur eta Gazteen Zuzendaritza Nagusia

GIZARTE POLITIKAKO Departamentuaren

EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jardura motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jardura, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Arauak	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berariazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			<p>M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
<p>M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea</p>	<p>GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten</p>	<p>Sentsibilizazioa</p>	<p>M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			<p>M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		<p>Prestakuntza</p>	<p>M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzearekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak

LAGUNTZA, GIZARATERATZE ETA ENPLEGU Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1 Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Zuzendaritzako jarduera eremuari dagokionez emakumeen eta gizonen arteko diferentziak bistaratzea, eta horren ondorioz, neurri zuzentzaileak erraztea.	Jakintza	M1.1 Zuzendaritzan bertan edo bertatik egiten diren azterlan guztietan geneo adierazleak sartzea	-Sartutako adierazleak - Genero ikuspegia jasota egindako azterlanak
			M1.2 Zuzendaritzatik prestatzen diren kontrol eta estatistika guztiak genero ikuspegiarekin egitea	- Genero ikuspegia jasota egindako kontrolak - Genero ikuspegia duten estatistikak
			M1.3 Urritasun funtzional, fisiko edo psikologikoa duten emakumeen errealitate diferentziala eta berariazkoa ikertzea, bai eta gizarte bazterkeria jasateko arrisku handiagoa eragiten dieten berariazko faktoreak ere.	- Aztertutako faktoreak - Aztertutako estatistikak
			M1.4 Datu base homogeneoa diseinatu eta garatzea sexuen arabera bereizitako informazio estatistikoa biltzeko enplegurako informazio eta orientazioaren, lanerako prestakuntzaren eta enplegu-prestakuntzaren esparruan lan egiten duten erakundeetan.	- Sexuaren arabera banatutako informazioa duten datu baseak - Sexuen arabera berezita jasotako informazio mota

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			M1.5 Gipuzkoan preso dauden emakumeen baldintza, egoera eta beharrak aztertzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Aztertutako emakumeak - Aztertutako alderdi motak
			M1.6 Gipuzkoako etorkinen beharrak generoaren ikuspegitik aztertzea	<ul style="list-style-type: none"> - Aztertutako aztelanak - Aztertutako alderdi motak
			M1.7 Hirugarren eta laugarren adineko emakumeen baldintza, egoera eta beharrak, eta gizarte bazterkeria jasateko arrisku handiagoa eragiten dieten faktoreak aztertzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuaren arabera banatuta egindako azterketak - Aztertutako alderdi motak
M2 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzeko Gizarte Politikako Departamentuan beharrezkoak diren egiturak sortzea eta behar dituzten baliabideez hornitzea	Plan hau garatzeko sortu beharko diren berdintasunerako politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko eta aldaketa sozialak antzemateko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak edukitzea.	Zerbitzuak eta baliabideak	M2.1 Gizarte zerbitzuak eskaera eta familia mota berrietara egokitzea M2.2 Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritzarekin elkarlanean jardutea esperientziak eta datuak partekatzeke	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikatutako familia motak - Egindako gizarte zerbitzuen egokitzapenak - Egindako bilerak - Partekatutako esperientziak - Egindako hobekuntzako ekintzak
M3 Emakumeen lanbideratzea ahalbidetzea	Norbere konturako edo inoren konturako lanbideratzea berdintasuneko baldintzetan gerta dadin beharrezko baldintzak sortzea	Prestakuntza	M3.1 Lanean txertatzen laguntzeko prozesu integralaren fase bakoitzean genero ikuspegia sartzeko moduaren inguruan prestatzea enplegu zerbitzuetako eta erakunde laguntzaileen zerbitzurako langileak: enpresa sustapenari eta autoenpleguari informazioa, orientazioa, prestakuntza, laguntza eta jarraipena ematea.	<ul style="list-style-type: none"> - Programatutako prestakuntza orduak - Partaide kopurua: gizonak / emakumeak - Inplikaturako entitateak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA AHALDUNTZEA, EMAKUMEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1 Emakumeen lan baldintzak eta gizarte estaldura, eta gizartean duten partaidetza pareka daitezen bultzatzea	Gai horietan praktika onen esperientziak sustatzea, gero ekimen horiek zabaltzeko ahal izateko	Zerbitzuak eta baliabideak	E1.1 Emakumeen gizarte partaidetza (prestakuntza eta enplegua) ahalbidetu eta/edo erraztuko duten programa bereziak bultzatu eta erabakitzea	<ul style="list-style-type: none"> - Planifikatutako prestakuntza orduak - Ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak - Prestakuntza ikastaroen ondoren lana aurkitu duten emakumeak
E2. Emakumeak ikusarazteko sentsibilizazio ekintzak sustatzea	Prestakuntzaren eta enpleguaren alorrean emakumeak ikusaraztea	Sentsibilizazioa	E2.1 Egun eta leku seinalatueta agerpenak egitea prentsan eta bestelako hedabideetan, emakumeak prestakuntzarekin eta enpleguarekin lotutako alor diferenteetan erakutsiz	<ul style="list-style-type: none"> - Adierazpenak - Prentsan izandako agerraldiak - Landutako gaiak
E3 Enpresa ekimenak eratu eta finkatzerakoan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun kuantitatiboak murriztea, sustatzaileen partaidetzaren bidez	Emakumeen "enplegagarritasuna" areagotzea zeharkako trebetasunak garatuko dituzten prestakuntza programak baliatuz eta aldaketaren aurrean jarrera positiboa erakutsiz	Prestakuntza	M4.1 Emakume ekintzaile eta enpresariei zuzendutako programetan generoari lotutako faktore psikosozialek jarduera ekintzaileen duten eraginaren moduluak sartzea, bai eta zeharkako eta berrikuntzarako gaitasunetako prestakuntza ere, esperientzia metodologiek (mentorin, coaching, etab.).	<ul style="list-style-type: none"> - Sartutako moduluak - Modulu horiek erantsi zaizkien programak - Antzeman diren zeharkako eta berrikuntzarako gaitasunak - Erantsitako zeharkako gaitasun ikastaroak - Programa horiek eragiten dieten emakumeak

ARDATZA: ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1 Zuzendaritzaren politiken esparruan baterako erantzukizuna eta bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiaren bateragarritasuna sustatzea	Pertsonak etxean eta familian dituzten erantzukizunak kontuan hartzeko beharra Zuzendaritzaren lanean sartzea	Zerbitzuak eta baliabideak	C1.1 Zuzendaritzaren jardueretan bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren bateragarritasuna hobetzeko neurriak sartzea	<ul style="list-style-type: none"> - Antzemandako premiak - Bateragarritasuna lortzeko abian jarritako neurriak - Abian jarritako neurri motak - Neurri horiek ezarri zaizkien gizonak / emakumeak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Indarkeriaren biktima diren emakumeen osasun fisikoaren eta psikikoaren arreta egokia bermatzea	Indarkeriaren biktima diren emakumeen arreta hobetzea	Zerbitzuak eta baliabideak	V1.1 Genero indarkeriaren biktima diren emakumeentzat baliabide bat irekitzea	- Arreta eskaini zaien genero indarkeriaren biktimak
		Jarraipena	V1.2 Baliabide horren jarraipena egiteko aldagaiak ezartzea	- Jarraipena egiteko ezarri diren aldagaiak - Aldagai motak
		Zerbitzuak eta baliabideak	V1.3 Psikologoek Elkargoarekin hitzarmena berritzea, genero indarkeriaren biktimei arreta eskaintzeko.	- Psikologoek elkargoarekin egindako bilerak - Psikologoek elkargoarekin hitzarmena berritzea
		Jarraipena	V1.4 Hitzarmenaren jarraipena egitea	- Ezarritako adierazleak - Elkargoaren zerbitzua jaso duten emakumeak - Adierazle motak
V2 Indarkeriaren biktima diren emakumeei defentsa egokia bermatzea	Indarkeriaren biktima diren emakumei defentsa eta arreta egokia bermatzea, tratatu txarrak ematen dituztenen jokabidea zailduz eta zigortuz	Zerbitzuak eta baliabideak	V2.1 Abokatuen Elkargoarekin hitzarmen bat sinatzea genero indarkeriako kasuetan legegariaren laguntza eta informazioa jasotzeko.	- Abokatuen elkargoarekin egindako bilerak
		Jarraipena	V2.2 Hitzarmenaren jarraipena egitea	- Ezarritako adierazleak - Arreta jaso duten emakumeak - Adierazle motak

HAUR ETA GAZTEEN Zuzendaritzaren

BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-. Gizarte Politikako Departamentuaren alor guztietako diagnostiko, plangintza, esku hartze eta ebaluazioetan genero ikuspegia sartzea	Eusko Jaurlaritzak onartu duen Seme-alabak dituzten familiei laguntzeko Erakundearteko II. Planaren barruan, Gipuzkoako Foru Aldundiari dagozkion ekintzak sustatzea	Arauak	M1.1 Udalekuak eta Gazte oporraldiak izeneko heziketako aisia jardueren programaziorako erabilitako gidoi pedagogikoetan neska-mutilen tratamendu igualitarioa egiteko arau zehatzak sartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako gidoiak - Sartutako arauak - Sartutako arau motak
		Sentsibilizazioa	M1.2 Haur eta Gazteen Zuzendaritza Nagusiaren Komunikazio Planean sartzea berdintasunaren aldeko apustua bistaratuko duten elementuak (hizkuntzaren, irudien eta edukien berdintasuneko erabilera, erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa egiteko jarraibide orokorrak barne)	<ul style="list-style-type: none"> - Sartutako jarraibide orokorrak - Jarraibide motak - Egindako zabalkunde jarduerak
		Zerbitzuak eta baliabideak	M1.3 Foileto, inprimaki, eskaera orri eta abar aztertzea eta, beharrezkoa denean, genero ikuspegitik moldatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Aztertutako dokumentuak - Aldatutako dokumentuak
		Arauak	M1.4 Onartutako diru laguntzen eta sinatutako hitzarmenen memoriak eta justifikazioak aurkezteko gidoietan sartzea emakumeen eta gizonen	<ul style="list-style-type: none"> - Aztertu diren memorien eta justifikazioen aurkezpen gidoiak - Genero ikuspegiarekin bat datozen aurkezpen gidoiak - Aldatu diren gidoiak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			berdintasuneko helburuekin bat datozen ekintzak justifikatzeko betebeharra	
		Sentsibilizazioa	M 1.5 Orientabideak ematea hezkuntza ez formaleko profesionalek eta boluntarioek genero irizpideak sar ditzaten programazioetan, antolaketan, baliabideetan, eta abarretan	<ul style="list-style-type: none"> - Zabalkundeak - Egindako zabalkunde ekintzak - Zabaldutako orientabideak
		Jakintza	M1.6 Haur, Nerabe eta Gazteen Zerbitzuaren zerbitzuetako adierazleen taulan sexu aldagaia sartzea, erabiltzaileak eta hartzaileak jasotzen direnean	<ul style="list-style-type: none"> - Sartutako aldagaiak
			M1 7 Erabiltzaileei eta hartzaileei egindako asebetetze galdeketa guztietan sexu aldagaia sartzea (aterpetxeak, aisia programak, gazteentzako informazioa, harrera zentroetako familiak...)	<ul style="list-style-type: none"> - Sartutako aldagaiak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Prestakuntza	M1.8 Haur eta Gazteen Zuzendaritza Nagusiak haurtzaroko eta gazteriako eragile publiko eta sozialentzat antolatutako Urteko Prestakuntza Planean sartzea emakumeen eta gizonen desberdintasuna, neurri zuzentzaileak eta berdintasun alorreko bestelako araudiaren aplikazioa ezagutzera zuzendutako prestakuntza ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> - Sartutako prestakuntza orduak - Ikastaroetan parte hartu duten pertsonak: gizonak eta emakumeak - Egin diren zabalkundeko ekintzak - Ikastaro horietan parte hartu duten pertsonen asebetetze maila
		Zerbitzuak eta baliabideak	M1.9 Zuzendaritzaren lanean generoaren ikuspegia sartzeko orientabideak ematea	<ul style="list-style-type: none"> - Eskaintako orientabideak / materialak - Orientabide motak
		Prestakuntza	M1.10 Familietan esku hartzeko programetako, harrera zentroetako eta haurren babeserako beste zerbitzu batzuetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza ematea	<ul style="list-style-type: none"> - Prestakuntza ekintzak - Xehe horretarako erabilitako prestakuntza orduak - Prestakuntza ikastaroetako parte hartzaileak: gizonak/emakumeak - Egin diren zabalkundeko ekintzak
		Sentsibilizazioa	M1.11 Gipuzkoako udalek Haur, Nerabe eta Gazteentzako Udal Planak gara ditzaten eskaintzen diren aholkularitza programetan sartzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren garapena jasotzen duten elementuak	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako aholkularitzako ekintzak - Egindako gomendio motak - Berdintasuna garatzeko elementuak jaso dituzten udal planak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA AHALDUNTZEA,
EMAKUMEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E.1 Emakumeek espazio publikoetan duten presentzia areagotzea, gizarteko eta politikako jardueretan berdintasuneko baldintzetan dihardutela ikusarazteko eta bere ahalduntzea ahalbidetzeko	Foro ezberdinetan emakumeen presentzia bistaratzeko	Sentsibilizazioa	E1.1 Haur eta Gazteen Zuzendaritza Nagusiak antolatutako ekintza publikoetan gizonen eta emakumeen partaidetza orekatua sartzea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako ekintza publikoak - Partaidetza orekatuko ekintzak
			E1.2 Gazteen kultura hedapeneko Gaztemaniak programan parte hartzen duten artisten artean emakumeen presentzia sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde jarduerak - Parte hartzen duten emakumeak
			E1.3 Gazte elkartegintzan emakumeen ordezkariak egokia ahalbidetzea, eta gazte ekimenetan nesken partaidetza sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio jarduerak - Mugimendu horietan sartu diren emakumeak
E.2 Emakumeen artean partaidetzako kultura sustatzea, gizarte alorretan duten presentzia eta parte hartzea areagotzeko	Emakumeen gizarte partaidetza hobetzea	Zerbitzuak eta baliabideak	E.2.1 Haur eta gazteen denbora libreko prestakuntza eskoletako programazioan sartzea gizarte alorreko jardueretan eta erabakietan nesken parte hartzea bultzatzeko prestakuntza moduluak edo neurriak	<ul style="list-style-type: none"> - Sartutako prestakuntzako moduluak - Modulu horiek eman dituzten ikastetxeak - Partaidetzako jardueretan sartu diren neska gazteak

ARDATZA: ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA ERANTZUKISUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Baterako erantzukizuna eta zaintzaren etika sustatzen dituzten espazio soziokulturalak gehitzea	Gazteen artean baterako erantzukizunaren kultura ahalbidetzea	Arauek	C1.1 Udalekuak eta Gazte Oporraldiak izeneko heziketako aisia jardueretan aritzen diren langile guztientzat generoen arteko rolen banaketari buruzko arau zehatzak ezartzea	<ul style="list-style-type: none"> - Ezarritako arauak - Sartutako arau motak - Arau horiek eragina izan duten Udalekuak eta Gazte oporraldiak jardueretako langileak
		Prestakuntza	C1.2 Haurrek babesgabezia arriskua nozitu dezaketen familietan esku hartzeko programetan sartzea familia barruan rola berdintasunez banatzea eta rol horiek demokratizatzea lortzeko heziketa ekintzak	<ul style="list-style-type: none"> - Sartutako ekintzak - Ekintza horietan parte hartzen duten pertsonak - Egindako ekintza motak
C2 Familiako eta laneko erantzukizunak eta izaera pertsonalekoak bateragarri egitea ahalbidetuko duten gizarte baliabideen eta zerbitzuen sorrera, hedapena eta/edo hobekuntza sustatzea	Laneko eta familiako bizitza eta norberarena bateragarri egitea ahalbidetzea, horretarako behar diren bitartekoak eta baliabideak eskainiz	Prestakuntza	C2.1 Urte osoan eta adin-tarte guztietan (haurrak eta nerabeak) hezkuntza ez formaleko jardueren eskaintza jarraitua sustatzea eta garatzea, hezkuntza jarduerak burutzeko aukera emanez eta aldi berean laneko eta familiako bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko aukera emanez.	<ul style="list-style-type: none"> - Sartutako hezkuntza ez formaleko jarduerak - Ikastaroetan izena emandako pertsonak: emakumeak eta gizonak - Bateragarritasuna lortzeko garatu diren neurri motak
		Zerbitzuak eta baliabideak	Duten antolakuntza autonomia kontuan izanda, ordutegien eta egutegien malgutasuna areagotzea, heziketa jarduerak norberaren beharrei, lanekoei eta familiakoei erantzuteko moduan egingo direla bermatzeko	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako malgutasuneko ekintzak - Egindako ekintza motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko jarduerak sustatzea	Gizartea sentsibilizatzea emakumeentzako arrisku faktoreak prebenitu eta desagerrarazteko	Sentsibilizazioa	V1.1 Emakumeen aurkako indarkeria mota ezberdinei buruzko prebentzio programak abian jartzea	<ul style="list-style-type: none">- Ezarritako prebentzio programak- Programa horietan parte hartu duten gizonak eta emakumeak- Abian jarritako programa motak



10- LANDA INGURUNEAREN GARAPENeko DEPARTAMENTUA

- 10.1 Nekazaritza eta Landa Garapeneko Zuzendaritza Nagusia
- 10.2 Mendietako eta Natura Inguruneko Zuzendari Nagusia

LANDA INGURUNEAREN GARAPENeko Departamentuaren EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak beharrezko hornitza, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jardura horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jardura motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jardura, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Araukak	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berariazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea	GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten	Sentsibilizazioa	M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		Prestakuntza	M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzearekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzaten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak

NEKAZARITZA ETA LANDA GARAPENeko Zuzendaritzaren BERARIAZKO EKINTZAK

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1 Departamentuko Nekazaritza eta Landa Garapeneko Zuzendaritzaren araudian genero ikuspegia sartzea	Sektore honetan emakumeen lanbideratzea berdintasuneko baldintzetan egitea ahalbidetzea	Arauak	M1.1 Nekazaritza ustialekuetako inbertsioetarako laguntza dekretuetan emakumeen izenean dauden ustialekuak sustatzeko irizpideak sartzea	<ul style="list-style-type: none"> - Zentzu horretan emandako dekretuak - Dekretuari heldu dioten emakumeak
			M1.2 Nekazaritza ustialekuetan ordezkapen zerbitzuak eskaintzeko laguntzak ematea (ezkontza, amatasuna, aitatasuna, familia beharrak...)	<ul style="list-style-type: none"> - Zentzu horretan emandako dekretuak - Laguntza horiei heldu dioten pertsonak - Laguntza horiei heldu dioten emakumeak
M2 Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Emakumeek landagunean bizi duten egoera eta bere osasuna bistaritzea, dagozkion neurri zuzentzaileak hartu ahal izateko	Jakintza	M2.1 Landaguneko emakumei buruzko eta EAEn emakumeak eta osasunari buruzko diagnostikoa egitea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako diagnostikoak - Aztertutako alderdiak - Ateratako ondorio motak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA AHALDUNTZEA, EMAKUMEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1 Nekazaritza eta landa garapenerako alorretan egiten diren plangintza, diseinu eta hobekuntza prozesuetan emakumeen partaidetza areagotzea	Partaidetzako oinarria duten landa garapenerako programak bermatzea eta sustatzea	Zerbitzuak eta baliabideak	E1.1 Zuzendaritzak Euskadiko Landaguneetako Emakumeen Batzordean parte hartzea	<ul style="list-style-type: none"> - Zuzendaritzaren partaidetza izan duten batzorderen bilerak - Eskainitako xedapenak edo neurriak - Hartutako neurriak
E2 Emakumeek landagunean egin duten ekarpen soziala, ekonomikoa eta historikoa aitortzea	Emakumeek landagunean egindako ekarpen soziala bistaratzeko	Sentsibilizazioa	E2.1 Emakume nekazariaren mundu egunaren antolakuntzak parte hartzea	-Egun horretan antolatutako ekitaldiak
E3 Landagunean emakumeen lanbideratzea sustatzea	Landagunean emakumeen autonomia hobetzea	Prestakuntza	M1.1 Landaguneko emakumeentzat prestakuntza ekintzak egitea, enpresako eta merkataritzako teknikei eta kooperatibismoari buruzkoak, bai eta ekoizpen teknikak hobetu eta berriak sortzeko eta ingurune horri lotutako jarduerak ekonomikoei (turismoa, artisautza,...) buruzkoak ere.	<ul style="list-style-type: none"> - Enpresako teknikei buruzko prestakuntza ekintzak - Kooperatibismoari buruzko prestakuntza ekintzak - Ekoizpen teknika berriak hobetu eta garatzeko buruzko prestakuntza ekintzak - Ingurune horri lotutako jarduerak (turismoa, artisautza,...) buruzko prestakuntza ekintzak - Ikastaroetan izena emandako emakumeak - Landaguneko emakumeen %, guztizkoaren aldean - Lortutako asebetetze maila



11- KULTURA ETA EUSKARA DEPARTAMENTUA

11.1 Euskara Zuzendaritza Nagusia

11.2 Kultura Ondarearen Zuzendaritza Nagusia

11.3 Kultura Sustapeneko eta Hedapeneko
Zuzendaritza Nagusia

KULTURA ETA EUSKARA Departamentuaren

EKINTZA KOMUNAK

ARDATZA GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
ZUZENDARITZETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jarduera motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jardura, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Araukak	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berariazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			<p>M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
<p>M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea</p>	<p>GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten</p>	<p>Sentsibilizazioa</p>	<p>M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			<p>M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		<p>Prestakuntza</p>	<p>M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzearekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak

**EUSKARA Zuzendaritzaren, KULTURA ONDAREAREN Zuzendaritzaren,
eta KULTURA SUSTAPENeko ETA HEDAPENeko Zuzendaritzaren
BERARIAZKO EKINTZAK**

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1 Departamentuaren araudiaren bidez emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea	GFako kultura eta euskara alorrak bideratutako arau eta ekintzetan genero ikuspegia orokor bihurtzea	Arauak	M1.1 Jarduerak finantzatzeko laguntzak emakumeen eta gizonen artean modu ekitatiboan banatzea sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Gizonei emandako laguntzak - Emakumeei emandako laguntzak - Departamentuak gizonentzat xedatutako aurrekontua - Departamentuak emakumeentzat xedatutako aurrekontua
M2 Kultura jardueretan emakumeen eta gizonen partaidetza diferentziala ezagutzea	Ekitaldietan emakumeen presentzia bistaratzeko, eta ekitaldietarako ordu egokien datuak biltzea	Jakintza	M2.1 Emakumeek eta gizonek ekitaldi, museo, erakusketa eta abarretan duten partaidetzari buruzko datuak sexuen arabera banatuta biltzea	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuaren arabera banatutako datuak dituzten kultur jarduerak - Jarduera motak.
M3 Departamentuaren datu eta informazio bilketa hobetzea, emakumeen eta gizonen ezberdintasunei dagokienez	Departamentuaren zerbitzuak emakumeen aukerentzako eta ordutegi prestasunera egokitzea	Jakintza	M3.1 Sexuen arabera banatzea artxiboetako datu bilketa eta kontsultak, baita bestelako datuak ere (kontsulta orduak, etab.), informazioa generoaren ikuspegitik aztertzen lagunduko baitu	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuaren arabera banatuta jaso diren galdeketa - Emakumeen eta gizonen arteko diferentziak aztertzeke jaso diren datu motak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA AHALDUNTZEA,
EMAKUMEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1 Emakumeen sorkuntza kulturala eta artistikoa eta gizartearen ikuspegi ez-sexista sustatzen duena areagotzea	Emakumeak kultura jardueretan bistaratzea eta kultura alorrean duten presentzia areagotzea	Zerbitzuak eta baliabideak	Koldo Mitxelenako eta Artelekuko erakusketetan emakumeen ekoizpenak sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen ekoizpena jasotzen duten erakusketak - Emakumeek egindako kultura, musika, antzerki eta literaturako jarduerak - Emakumeen kultura jarduera horiek eragindako bitak
			E1.2 Beka deialdietan emakumeak parte hartzea bultzatzea eta, horrenbestez, haien presentzia bermatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Gizonen emandako bekak - Emakumeen emandako bekak - Emakumeen beken aurrekontua - Gizonen beken aurrekontua
E2 Kultura alorrean emakumeen protagonista irudia sustatzea	Kulturaren alor guztietan emakumeen parte hartzea sustatzea	Zerbitzuak eta baliabideak	E2.1 Argitalpenetan, katalogoetan eta liburuetan, eta prentsa adierazpenetan, hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista bermatuko da	<ul style="list-style-type: none"> - Hizkuntzaren eta irudien berdintasunezko erabilera eginez argitaratutako argitalpenak, katalogoak eta liburuak
			Arauk	E2.2 Departamentuko epaimahaietan emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua bermatzea
E3 Berdintasunaren garapenarekin gizarte eragileek duten konpromisoa bultzatzea.	Kanpoko eragileak berdintasun legearen garrantziaz eta departamentu honek hartutako konpromisoez kontzientziatzea	Arauk	E3.1 Departamentuak azpikontratutako enpresek beren plantiletan emakumezkoak izatea kontuan hartzea	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako kontratuak - Betebehar horretaz ohartarazita egindako kontratuak - Emakumeak dituzten enprekin egindako kontratuak



12.- BERRIKUNTZAKO ETA JAKINTZAREN GIZARTEKO DEPARTAMENTUA

- 12.1 Berrikuntzaren eta Jakintzaren Sustapen
Zuzendaritza Nagusia
- 12.2 Informazio Gizarterako Sistemien
Zuzendaritza Nagusia

**BERRIKUNTZAKO ETA JAKINTZAREN GIZARTEKO Departamentuaren
EKINTZA KOMUNAK**

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTzea

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1.-Gipuzkoako Foru Aldundiaren organigraman beharrezko egiturak sortzea eta behar beste baliabidez hornitzea, legediak nahiz Diputazioaren estrategiak galdatzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasuneko politikak bultzatzeko.	Plan hau garatzeko sortu beharko diren emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken inguruko estrategiak zuzendu eta koordinatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten egiturak izatea GFAn.	Zerbitzuak eta baliabideak	M1.2 GFAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordean, Talde Teknikoan, eta, departamentu bakoitzeko Departamentu barruko Unitatean parte hartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera deialdiak - Egindako bilerak - Bileretan parte hartzearen ondorioz egindako jarduerak
			M1.2 Berdintasunerako Planean proposatutako helburuak egoki garatzeko beharrezko baliabide tekniko eta ekonomikoak jartzea jarduera horietarako.	<ul style="list-style-type: none"> - Ekintza garatzeko jarduerak - Egindako jardura motak - Xedatutako aurrekontua, eurotan - Xedatutako aurrekontua, ordutan
M2.- GFAn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea	Diputazioak egindako edo bideratutako jardura, araudi, proiektu eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor bihurtzea.	Sentsibilizazioa	M2.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gipuzkoako Planaren inguruan hartutako konpromisoa hedatzea. 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Konpromiso formal hori ezartzen duten jarduerak - Egindako zabalkunde jarduerak - Zabalkundeko jardura motak
		Arauk	M2.2 Departamentuan hizkuntza, irudi eta edukien berdintasuneko erabilera ez-sexista eta ez-androzentrikoa arautzen duen Berdintasun Zuzendaritzaren komunikazio politikako berariazko jarraibidea ezartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasuneko komunikazioari buruz ezarritako arauak - Arau horiek zabaltzeko egindako jarduerak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			<p>M2.3 Diru laguntzak arautzen dituen araudiaren inguruan eta kontratu legeriak onartzen duen kasuetan, esleipen baloreen artean sartzea genero ikuspegia aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran egotea baloratzen duen bat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berrikusitako diru-laguntza arauak - Sartutako irizpideen tipologia
<p>M3.- Berdintasun arloan GFAko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatzea</p>	<p>GFAko langileak gaitzea berdintasunerako politikak gara ditzaten</p>	<p>Sentsibilizazioa</p>	<p>M3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizazio ekintzak egitea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako sentsibilizazio ekintzak - Egindako barne sentsibilizazioko ekintza motak - Egindako kanpo sentsibilizazioko ekintza motak
			<p>M3.2 Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakunde bitartez sortzen dituen agiri eta euskarrietan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren ikuspegitik berrikusitako agiriak - Hirugarren pertsona edo erakunde bitartez zeharka sortuak izanik berrikusitako agiriak
		<p>Prestakuntza</p>	<p>M3.3 Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako eta erakunde publiko independenteetako langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia hainbat jarduera alorretan sartzeko.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentuak parte hartutako prestakuntza ekintzak - Ekintza horien ordu kopurua - Diputazio mailan ikastaro horietan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Erakunde autonomoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Mendeko erakunde publikoen mailan parte hartu duten emakumeak eta gizonak - Parte hartzaileen asebetetze maila

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
		Sentsibilizazioa	<p>M3.4 Berdintasuneko Zuzendaritzak Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileentzat, berdintasun politikak planifikatu eta ezartzeko, prestatutako orientabideak zabaltzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabaldunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
			<p>M3.5 Berdintasun Zuzendaritzak hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko eta berdintasunezko komunikaziorako prestatutako gomendioak hedatzea, Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomo eta mendeko erakunde publikoetako langileei zuzenduak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkunde motak
M4.- Informazioa bildu, landu eta hedatzean genero ikuspegia sartzea	Jarduera eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ikusaraztea	Jakintza	<p>M4.1 Informazio bilketan sistematikoki sexu aldagaia sartzea; horretarako, galdetegietan edo memorietan parte hartzen duen pertsonaren sexua identifikatzea ahalbidetzen duen laukia jarri beharko da.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sexuen arabera banatutako galdetegiak - Sexuen arabera banatuta jaso diren galdetegi motak - Parte hartzaileen sexua identifikatuta egin diren memoriak
			<p>M4.2 Aztergai diren faktoreak eta sexu aldagaia gurutzatzea, garrantzitsua denean edo izan daitekeenean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guztira egindako azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlanak - Datuak sexuen arabera banatuta ematen dituzten azterlan motak
		Araukak	<p>M4.3 Hirugarren erakundeen parte-hartzea behar duten jarduerak egiteko baldintza teknikoan agirian proiektua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eskakizun kopurua - Eskakizun hori jasota duten baldintza teknikoan agiriak

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera dela bermatzen duen eskakizuna sartzea.	
		Sentsibilizazioa	M4.4 Foru Aldundiaren programa eta baliabideei buruzko informazioa emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharretara egokitzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako programak - Emakumeen baldintza, egoera eta berariazko beharrak aintzat hartuta berrikusitako baliabideak

ARDATZA: AHALDUNTZEA

PROGRAMA: AHALDUNTZEA.
EMAKUMEEN BALDINTZAK ETA POSIZIOAK HOBETZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
E1.- Gizarte, politika eta ekonomia arloan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	Gipuzkoan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna helburu duten ekintzak proposatu eta gauzatzekoan gertutasuneko eta lankidetzako harremanak ezartzea, sinergiak eta esperientzia partekatuak sortuz eta oraindik ere sensibilizatu gabe dauden eragileak kontzientziatuz	Sentsibilizazioa	E1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako diagnostikoen emaitzak gizarte eragileen artean zabaltzea	- Diagnostiko horien zabalkunde ekintzak - Diagnostiko horien zabalkundeko ekintza motak
		Araukak	E1.2 Diru laguntzen araudiari dagokionez, esleipen irizpideen artean sartzea emakumeen ahalduntzearekin zerikusia duten alderdiak baloratzen dituen bat	- Berrikusitako diru-laguntza arauak

ARDATZA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

PROGRAMA: ERANTZUKIZUNAK PARTEKATZEA ETA BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
C1.- Zuzendaritzako langileen artean familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatzeke lan baldintzen hobekuntza sustatzea	Erantzukizunak behar bezala partekatu ahal izateko eta bizitzako alor guztiak bateragarri egiteko beharrezkoak diren baldintzak sustatzea	Jakintza	C1.1 Lan bilerak edo hainbat pertsonen parte hartzea eskatzen duen beste edozein jarduera zein ordutegitan egin behar diren aztertzea eta definitzea, jarduera horiek familia, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizunak partekatze oztopo izan ez daitezen	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera orduetara eta bertaratutako pertsonen buruz bildutako datuak - Bilera ordutegiak malgutzeko aurreikusitako diren neurriak - Proposamen horien arabera egindako bilera
		Arauek	C1.2 Zerbitzu jakin batzuk emateko Departamentuak kontratatutako enpresetan lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko hainbat zerbitzu edo neurri ezar dituzten sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezarri dituzten enpresak - Baterako erantzukizuna eta bateragarritasuna sustatzeko ezarritako neurriak - Neurri motak

ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA: INDARKERIA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
V1 Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean gizarte eragileen konpromisoa bultzatzea	GFAko langileak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta errotik kentzeko beharraz jabearaztea	Sentsibilizazioa	V1.1 Departamentuan eta mendeko enpresetan zabaltzea Berdintasun Zuzendaritzak prestatutako printzipio-adierazpena, helburutzat duena Gipuzkoako Foru Aldundiak eta bere mendeko enpresek jazarpen sexista prebenitu eta desagerrarazteko duten konpromisoa adieraztea, zero tolerantziaren filosofiarri jarraikiz.	- Egindako zabalkunde ekintzak - Egindako zabalkundeko ekintza motak

**BERRIKUNTZAREN ETA JAKINTZAREN SUSTAPEN Zuzendaritzaren,
eta INFORMAZIO GIZARTERAKO SISTEMEN Zuzendaritzaren
BERARIAZKO EKINTZAK**

ARDATZA: GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNA: MAINSTREAMING

PROGRAMA: MAINSTREAMING .
DEPARTAMENTUAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
M1 Enpresa ekimenak eratu eta finkatzerakoan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun kuantitatiboak murriztea, sustatzaileen partaidetzaren bidez, batez ere azpiordezkaritza duten sektoretan eta lanbideetan.	Lurraldearen lehiakortasuna areagotzea emakumeen lan inplikaziori eta enpresa jarduerak burutzeko dituzten gaitasunak "aktibatzeari" esker.	Jakintza	M1.1 Emakume enpresarien egoera eta beharrak aztertzea, estrategia hau osatuko duten jarduerak modurik eraginkorrenean garatzeko	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako analisiak eta azterlanak - Aztertutako alderdiak
		Prestakuntza	M1.2 Ekintzaileei eta enpresariei zuzendutako programetan emakumeek osatutako enpresa sareetan lankidetzeta eta lana sustatzeko jarraibideak sartzea.	<ul style="list-style-type: none"> - Programei erantsitako jarraibideak - Egindako orientabide motak - Dauden sareak - Sortutako sareak
			M1.3 Ekintzaileei eta enpresariei, edo jarduera horiek sustatzen dituztenei, zuzendutako programetan sartzea batetik, ekintzailearen jardueran generoak duen eraginari buruzko sentsibilizazio moduluak, eta bestetik, zeharkako jarduerari buruzko eta berrikuntzarako prestakuntza, esperientzian oinarritutako mentoring, coaching eta bestelako metodologiak erabiliz, beste entitateetan egindako antzeko ekimenak kontuan hartuta.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunari buruz sartutako moduluak - Faktore psikosozialak - Sartutako zeharkako prestakuntzako moduluak - Programa horietan parte hartu duten ekintzaileak: gizonak/emakumeak
M2 Departamentuaren araudiaren bidez emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea	Jardueretan eta arauetan genero ikuspegia egokitzen jarraitzea	Araua	M2.1 Aurrera egitea arau bat sartzeko bidean, enpresak enpresa bateratzaileak edo familiari dagokionez	<ul style="list-style-type: none"> - Enpresa ziurtatzaileekin egindako bilerak - Enpresa antolakuntzekin egindako bilerak - Identifikatutako

HELBURUAK	LORTU NAHI DENA	TRESNA	EKINTZAK	ADIERAZLEAK
			arduratsuak direla egiaztatzen duten enpresa ziurtatzaileak erabiliz.	enpresa bateratzaileak

FORU ALDUNDIAREN DEPARTAMENTU EGITURA

1.- Diputatu Nagusia

- 1.1.- Diputatu Nagusiaren Kabinetea
- 1.2.- Komunikazio Zuzendaritza Nagusia

2.- Lehen diputatu nagusiordea

- Gipuzkoako Bulego Estrategikoa

3.- Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentua

- 3.1.- Kirol Zuzendaritza Nagusia
- 3.2.- Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia
- 3.3.- Kanpo Harremanetako eta Turismoko Zuzendaritza Nagusia

4.- Lehendakaritzako eta Foru Administrazioiko Departamentua

- 4.1.- Araubide Juridikoko Zuzendaritza Nagusia
- 4.2.- Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusia
- 4.3.- Foru Administrazioaren Modernizazioko Zuzendaritza Nagusia

5.- Ogasun eta Finantza Departamentua

- 5.1.- Ogasun Zuzendaritza Nagusia
- 5.2.- Finantza eta Aurrekontu Zuzendaritza Nagusia
- 5.3.- Zerga eta Finantza Politikako Zuzendaritza Nagusia
- 5.4.- Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa

6.- Bide Azpiegituretako Departamentua

- 6.1.- Errepide Zuzendaritza Nagusia
- 6.2.- Kudeaketa eta Plangintza Zuzendaritza Nagusia

7.- Garapen Iraunkorreko Departamentua

- 7.1.- Obra Hidraulikoetako Zuzendaritza Nagusia
- 7.2.- Ingurumen Zuzendaritza Nagusia

8.- Mugikortasuneko eta Lurralde Antolaketako Departamentua

- 8.1.- Mugikortasuneko eta Garraio Publikoko Zuzendaritza Nagusia
- 8.2.- Lurralde Antolaketako Zuzendaritza Nagusia

9.- Gizarte Politikako Departamentua

- 9.1.- Ezinduen Laguntzako Zuzendaritza Nagusia
- 9.2.- Plangintza eta Inbertsio Zuzendaritza Nagusia
- 9.3.- Laguntza, Gizarteratze eta Enplegu Zuzendaritza Nagusia
- 9.4.- Haur eta Gazteen Zuzendaritza Nagusia

10.- Landa Ingurunearen Garapeneko Departamentua

10.1.- Nekazaritza eta Landa Garapeneko Zuzendaritza Nagusia

10.2.- Mendietako eta Natura Ingurunekeo Zuzendaritza Nagusia

11.- Kultura eta Euskara Departamentua

11.1.- Euskara Zuzendaritza Nagusia

11.2.- Kultura Ondarearen Zuzendaritza Nagusia

11.3.- Kultura Sustapeneko eta Hedapeneko Zuzendaritza Nagusia

12.- Berrikuntzako eta Jakintzaren Gizarteko Departamentua

12.1. Berrikuntzaren eta Jakintzaren Sustapen Zuzendaritza Nagusia

12.2.- Informazio Gizarterako Systemen Zuzendaritza Nagusia

2008ko abenduan onartu ondoren egindako forma aldetik
errebisioaren ondorioz behin betiko bertsioa

2009ko apirila

Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa 2008-2011



En pleno año 2008, cuando tenemos tan arraigados términos como la Gipuzkoa del bienestar o la sociedad de la innovación; cuando tenemos importantes retos marcados para avanzar en eficacia y eficiencia y hacer de Gipuzkoa una sociedad puntera en Europa, no podíamos dejar de lado la implementación de un Plan Foral de Igualdad.

Se ha avanzado mucho estos últimos años en materia de igualdad de mujeres y hombres, pero es evidente que todavía nos queda un largo camino por recorrer hasta llegar a ese ansiado día en el que la igualdad de mujeres y hombres real y efectiva, sea una realidad colmada y no una pretenciosa ambición o una recurrente aportación en un discurso políticamente correcto.

La Diputación Foral de Gipuzkoa, cree en la Igualdad, cree en un modelo de sociedad donde se hagan políticas para todas y para todos. Puesto que la sociedad está compuesta casi a partes iguales por mujeres y hombres, ha llegado el momento de dejar de marginar a esa mitad de la población que ha sido relegada siempre a calidad de colectivo y dotarle de derechos que le han sido negados de manera natural.

Hay infinidad de razones que justifican este Plan Foral de Igualdad. Por un lado, y volviendo a los avances que se han dado estos últimos años en materia de igualdad, no podemos olvidarnos del ámbito normativo. Desde el año 2005, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005, de 28 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, y existe al mismo tiempo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el ámbito estatal. Con esto queda de manifiesto, que la Igualdad pasa de ser una cuestión meramente voluntarista de las personas más concienciadas, a una cuestión de obligado cumplimiento. No se trata por lo tanto ni de una cuestión de buenas voluntades, ni se limita a una cuestión que responde a fines éticos que presuponen la igualdad de trato y de derechos para todos los seres humanos.

La igualdad de mujeres y hombres supone para una sociedad, y concretamente para el caso de Gipuzkoa con la elevada tasa de mujeres tituladas, una cuestión de eficiencia, de aprovechamiento de talentos y optimización de recursos humanos; en

datos empíricos, de aumento considerable del PIB. La tasa de ocupación remunerada femenina en Gipuzkoa, es equiparable de algún modo a niveles europeos, superando la tasa estatal pero todavía por debajo de países como Dinamarca o Suecia, que son nuestros ejemplos a seguir. No obstante, está alrededor de 18 puntos por debajo de la tasa masculina, con la correspondiente pérdida en el PIB de entorno a un 10%. No sería coherente por lo tanto, defender un modelo de sociedad puntera y moderna, sin hacer el debido hincapié en sus políticas de igualdad.

Las instituciones debemos resultar ejemplarizantes para el resto de la sociedad, primero aplicando la paridad en la designación de los cargos de responsabilidad, tratando de sensibilizar a los sectores más reacios, y con la ley en la mano para quienes incumplen sus obligaciones en este ámbito.

Este Plan Foral de Igualdad no es más que una herramienta de trabajo, para tratar la igualdad de manera transversal. Evitando su tratamiento sectorial en el ámbito de los servicios sociales o en el mejor de los casos en el de las políticas de igualdad y extenderlo a todos los ámbitos de la administración foral guipuzcoana. Una herramienta para conseguir un nuevo modelo de sociedad en el que no tengan cabida, las discriminaciones por razón de sexo, ni qué decir de la vergüenza social que supone la violencia contra las mujeres. Una herramienta como decía para situar a Gipuzkoa puntera en Europa y asumiendo que no hay sociedad del bienestar, si para su construcción nos olvidamos de la mitad de su población. Gipuzkoa la hacemos todas las guipuzconas junto con todos los guipuzcoanos, y juntos es como debemos trabajar para conseguir que este objetivo común se convierta en realidad. Una nueva sociedad, con nuevos retos que comienzan a ser respondidos con nuevos modelos de masculinidad. Así avanza un Territorio, y esa es sin duda la apuesta que realiza la Diputación Foral de Gipuzkoa con este Plan Foral para Igualdad de Mujeres y Hombres.

EL DIPUTADO FORAL DE DEPORTES Y ACCIÓN EXTERIOR



Fdo.: Iñaki Galdós Irazabal

ÍNDICE

1.- MARCO RECTOR Y PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA 2008-2011	7
2.- ESTRUCTURAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	13
2.1.- Los principales elementos estructurales del plan, son cuatro: <i>ejes, áreas, programas y objetivos.</i>	
2.2.- Estructuras para el impulso y la coordinación Intrainstitucional e Interinstitucional	
2.3.- Estructuras de Implantación Social	
3. - SISTEMAS DE GESTIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN.....	20
3.1.-Programación	
3.2.- Evaluación	
4.- EJES ESTRATÉGICOS	22
Eje I.- Integración de la perspectiva de género en la Diputación Foral de Gipuzkoa. Transversalidad de género o mainstreaming.	
EJE II .- Participación sociopolítica de las mujeres. Empoderamiento.	
EJE III.- Corresponsabilidad y conciliación.	
EJE IV.- Violencia contra las mujeres.	
5.- PLAN DE GESTIÓN 2007 – 2011 DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA. POSICIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE IGUALDAD	25
6.- DIAGNÓSTICO. CONTEXTO	26

7.- ACCIONES COMUNES Y ESPECÍFICAS A LOS DEPARTAMENTOS DE LA
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA 27

- Área de Igualdad
- Diputado General
- Primer Teniente de Diputado General
- Departamento de Deportes y Acción Exterior
- Departamento de Presidencia y Administración Foral
- Departamento de Hacienda y Finanzas
- Departamento de Infraestructuras Viarias
- Departamento de Desarrollo Sostenible
- Departamento de Movilidad y Ordenación del territorio
- Departamento de Política Social
- Departamento de Desarrollo de Medio Rural
- Departamento de Cultura y Euskera
- Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento

Estructura Departamental

1.- MARCO RECTOR Y PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA 2008-2011.

El Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2008-2011, resultado de la **voluntad expresa y compromiso** de la totalidad de los Departamentos que integran la Diputación Foral de Gipuzkoa, bajo el liderazgo del Departamento de Deportes y Acción Exterior, a través de su Dirección General Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad, constituye el marco de actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el periodo 2008-2011.

Este Plan, que se desarrolla dentro del marco competencial de la Diputación Foral de Gipuzkoa, se encuadra en el conjunto de las políticas y planes que los poderes públicos de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico y local impulsan con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El Plan, desarrolla el nuevo **MARCO RECTOR** que otorga la Ley 4/2005 del 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento Vasco, así como las directrices del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV para la VIII Legislatura aprobado por el Consejo de Gobierno Vasco el 26 de septiembre de 2006 (de aquí en adelante IV PAPME).

El Título I de la citada Ley, en el artículo 6ª de su capítulo I. Competencias y Funciones, define cuales son las funciones que corresponden a las administraciones forales en materia de igualdad de hombres y mujeres.

"Artículo 6.- De las Administraciones Forales"

En materia de igualdad de mujeres y hombres y en el ámbito de sus respectivos territorios históricos, corresponden a las administraciones forales las siguientes funciones:

- a. Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.
- b. Ejecución de medidas de acción positiva en su ámbito territorial.

- c. Programación en el ámbito territorial dentro del marco de la planificación general del Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- d. Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención foral.
- e. Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en su ámbito territorial.
- f. Realización, en su ámbito territorial, de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- g. Seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h. Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a los ayuntamientos y demás entidades locales de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- i. Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supranacional.
- j. Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por naturaleza hayan de prestarse con carácter supranacional.
- k. Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en su ámbito territorial a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- l. Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en su territorio y adopción de medidas para su erradicación.
- m. Cualquier otra función en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar."

Así mismo, el Título I de la Ley 4/2005 en su Artículo 10, Sección I, Capítulo II, relativo a la Organización Institucional y Coordinación entre las Administraciones Públicas Vascas, establece lo siguiente:

“Artículo 10.- Administraciones forales y locales”.

1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

2. Dichas entidades, órganos o unidades administrativas han de ejercer, en su ámbito territorial, al menos las siguientes funciones:

- a. Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b. Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c. Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d. Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- e. Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- f. Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

- g. Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h. Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
- i. 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.
- j. Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- k. Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- l. Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia".

No podemos tampoco dejar de recoger, en este Plan, lo establecido en los puntos tres y cuatro del artículo 15, del Título II, Capítulo I de la Ley, relativo a la Planificación.

"Artículo 15.- Planes para la igualdad de mujeres y hombres".

3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta Ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.

4. Antes de su aprobación, los planes o programas referidos en los dos párrafos anteriores han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar al comienzo de cada legislatura, según lo dispuesto en el párrafo 1”.

Este Plan Foral por lo tanto, integra el marco rector de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, así como las directrices orientadoras de los poderes públicos vascos en materia de igualdad, así mismo, surge del resultado y de los avances de las políticas de igualdad. Es un Plan que atendiendo al marco legal vigente ha venido determinado por los **principios generales de igualdad de trato, Respeto a la diversidad y a la diferencia e Integración de la perspectiva de género** y que de acuerdo a la Ley éstos se definen del siguiente modo:

- “Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello (Art.3.1.).
- “Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres” (Art.3.3.)
- Los poderes públicos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”, entendiéndose por integración de la perspectiva de género “La consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación” (Art.3.4.).

En base a estos principios, la Diputación Foral de Gipuzkoa remarca la relevancia de los Principios de **“Acción Positiva”**, **la integración de la perspectiva de género**, y de **“Colaboración y coordinación”**, sin los cuales no podrían alcanzarse los objetivos que persigue el Plan para la Igualdad para Mujeres y Hombres de Gipuzkoa.

Se trata de un Plan que supone el inicio de un largo recorrido en pro de la Igualdad efectiva y real para Mujeres y Hombres, dependiendo su evaluación y éxito, de esa colaboración y coordinación a la que ya hemos hecho alusión anteriormente. Lo que no podemos obviar, es que a día de hoy contamos con la Ley 4/2005 y el IV PAPME, como marco ineludible al que nos debemos someter, por tanto nuestras políticas no dependen de un factor voluntarista, sino de la correcta aplicación del instrumento normativo con el que contamos.

Así mismo, la participación ciudadana será clave en el desarrollo y valoración posterior. No debemos olvidarnos de que es un Plan Foral, pero que quiere tener una fuerte repercusión social, y poder así seguir avanzando en el objetivo de la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2.- ESTRUCTURAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

2.1.- LOS PRINCIPALES ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL PLAN, son cuatro: EJES, ÁREAS, PROGRAMAS y OBJETIVOS.

Estos cuatro ejes fundamentales en los que basamos nuestro Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gipuzkoa, vienen definidos por el IV PAPME del Gobierno Vasco.

Ejes estratégicos: son los que definen las cuestiones prioritarias, las principales estrategias para avanzar en la consecución de la Igualdad. Y esas citadas estrategias son las siguientes:

- MAINSTREAMING: La integración de la perspectiva de género en la Diputación Foral de Gipuzkoa. O lo que es lo mismo, Transversalidad de género
- EMPODERAMIENTO: Participación sociopolítica.
- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.
- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Áreas: Son los ámbitos funcionales de intervención. Esta estructuración por áreas, contribuye a obtener una visión de conjunto. En el caso de la Diputación Foral de Gipuzkoa, la división de áreas, se hará principalmente por Departamentos, aunque en función del ámbito competencial de cada uno de ellos es posible su incidencia en más de un área.

Programas: Son los ámbitos de actuación, y representan la concreción de los ejes estratégicos de las políticas de igualdad en cada Departamento. Para ello, se propone a cada área que realice un programa operativo anual en el que se especifique cuales son las actuaciones, objetivos a obtener, presupuesto y sistema de evaluación.

Objetivos: Los programas están compuestos por objetivos que definen la realidad social que se pretende cambiar. Los objetivos priorizan las acciones, las concretan y a través de los indicadores se mide su cumplimiento.

Los objetivos que se señalen por lo tanto deberán ser: concretos, medibles, operativos y entendibles.

Tenemos un claro propósito, dar pasos firmes para la consecución de una igualdad real y efectiva, y somos conscientes de que para ello como paso previo y prioritario hemos de adecuar las políticas públicas. Para la consecución de este objetivo es imprescindible que realicemos un salto cualitativo hacia una mayor concreción en las políticas de igualdad, lo que supone pasar de las meras declaraciones de intenciones a materializar acciones concretas. Debemos poner en marcha, entre otras, herramientas de conocimiento, sensibilización, y medidas de acción positiva, creando a su vez estructuras que faciliten el cambio.

Con el fin de contribuir a facilitar la planificación posterior que debe ser llevada a cabo y a modo de propuestas posibles se indican **ESTRATEGIAS** de intervención para el logro de objetivos y propuestas de **ACCIONES** para el desarrollo de las mismas.

Estrategias: Las estrategias representan el enfoque, así como el proceso de trabajo idóneo para lograr el objetivo. Estas estrategias son:

- **La acción positiva:** se enmarca dentro de las políticas "tradicionales" de Igualdad de Oportunidades, las cuales, parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género y queda definida, según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades como: *"estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la Igualdad de Oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social"*.
- **Transversalidad o Mainstreaming de género.** Se considera la Transversalidad, una estrategia imprescindible en el desarrollo de estas Políticas, y supone, la organización o la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los

procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

Ambas estrategias se convierten en elementos complementarios en la Ejecución de Políticas de Igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva, actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específica.

Acciones: Son las propuestas concretas para el desarrollo de las estrategias.

En este Plan Foral, se consideran como un punto de partida prioritario para la consecución del objetivo. Las acciones propuestas, y que posteriormente se desarrollarán más detenidamente, están categorizadas en función de las **distintas herramientas** de intervención que dispone la administración:

- Conocimiento
- Sensibilización
- Formación
- Servicios y recursos
- Normas
- Seguimiento

2.2.- ESTRUCTURAS PARA EL IMPULSO Y LA COORDINACIÓN INTRAINSTITUCIONAL E INTERINSITUCIONAL

Para conseguir los objetivos y las acciones que se derivan de los Ejes y de las Áreas que componen este Plan, se establecen una serie de estructuras destinadas a posibilitar su impulso, seguimiento y evaluación. Estructuras que sumarán el esfuerzo y compromiso tanto del personal político como técnico de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

A) COORDINACIÓN INTRAINSTITUCIONAL: *DIRECCIÓN DE IGUALDAD, COMISIÓN POLÍTICA DE IGUALDAD, COMISIONES TÉCNICAS DE IGUALDAD*

- **Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad:**

La Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad recientemente creada en la presente legislatura dentro del Departamento de Deportes y Acción Exterior de la Diputación Foral de Gipuzkoa, es la responsable de la articulación, el impulso y el desarrollo del Plan y todos los compromisos que de él derivan.

Además prestará asesoramiento en esta materia al resto de órganos y entes que integran la Administración Foral y al mismo tiempo realizará el seguimiento de la ejecución del Plan Foral para la Igualdad.

El primer ámbito de trabajo es crear condiciones dentro de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el desarrollo de políticas para la igualdad. Con el fin de que los distintos departamentos puedan implantar adecuadamente la perspectiva de género en el desempeño de su labor y trabajar para fomentar el empoderamiento, la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral y la lucha para la erradicación de la violencia contra las mujeres, es necesario que se ofrezcan una serie de servicios generales que les doten de apoyo, coordinación, formación y asesoría en el desarrollo de sus objetivos para la igualdad, así como los instrumentos y herramientas necesarios para ello.

El segundo gran ámbito de trabajo y actuación es realizar acciones directas dirigidas al tejido social, para incrementar el grado de interés, conocimiento, implicación y participación en la implantación, evaluación y reflexión sobre las políticas para la igualdad.

- **Comisión Política de Igualdad**

A esta Comisión creada la pasada legislatura a través del Departamento para los Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social, le corresponde entre otros cometidos, coordinar la ejecución del Plan en la Diputación Foral de Gipuzkoa, dinamizando los procesos de programación, seguimiento y evaluación, así como impulsar una Comisión Interdepartamental en esta materia. Es por ello que entendemos fundamental la implicación de esta Comisión, por su calidad de tractora, para el éxito del Plan.

- **Grupo Técnico interdepartamental**

Este Grupo Técnico, constituido la pasada legislatura como Comisión Técnica Interdepartamental, contó con una valoración positiva por parte de sus integrantes. Entre sus funciones figuran la gestión de la programación, el seguimiento y evaluación de las políticas forales de igualdad y el impulso de una acción interdepartamental coordinada en esta materia. Para el óptimo funcionamiento de esta Comisión y la correcta transmisión posterior a la Comisión Intradepartamental, será la Secretaria Técnica o el Secretario Técnico de cada Departamento la persona adscrita a este Grupo.

- **Unidades de trabajo intradepartamentales**

Estas Unidades de trabajo Técnicas Intradepartamentales son las encargadas de la ejecución, seguimiento, y evaluación de las actuaciones de cada Departamento.

En virtud del **DECRETO FORAL 68/2008 de 9 de septiembre**, se regulan la creación, composición y funcionamiento de la Comisión, del Grupo Técnico Interdepartamental y de las Unidades Intradepartamentales de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

B) COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL: *COMISIÓN DE POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE LAS JUNTAS GENERALES DE GIPUZKOA, EMAKUNDE, AYUNTAMIENTOS DE GIPUZKOA, DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.*

- **Comisión de Políticas para la Igualdad de las Juntas Generales de Gipuzkoa.**

Esta Comisión creada en la presente legislatura constituye un hito dentro de las políticas de igualdad. Por este motivo, se entiende indispensable la colaboración y coordinación entre esta Comisión de Juntas Generales y la Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

- **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.**

Este Plan asume la Coordinación con Emakunde como un elemento fundamental y prueba de ellos es que desde este Plan se siguen rigurosamente los criterios estructurales del su IV PAPME.

- **Ayuntamientos de Gipuzkoa.**

El Consejo de Diputados, en sesión celebrada el **10 de Junio de 2008**, aprobó las bases reguladoras del otorgamiento de subvenciones para la asistencia técnica necesaria a la puesta en marcha y desarrollo de planes y proyectos para la igualdad de mujeres y hombres por parte de ayuntamientos y entidades supramunicipales guipuzcoanas.

- **Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Ampliar y avanzar en las líneas de trabajo con el fin de mejorar la coordinación.

2.3.- ESTRUCTURAS DE IMPLANTACIÓN SOCIAL

Desde la Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa adquirimos a comienzos de legislatura el compromiso firme de crear un órgano de diálogo, libre interlocución, con vocación de permanencia, con las asociaciones de mujeres de nuestro territorio histórico, que nos permitiese conocer y atender sus demandas y preocupaciones. Órgano que sirviese de puente entre las instituciones y la ciudadanía.

Tras un proceso de participación abierto al movimiento asociativo de mujeres a lo largo de este 2008, y por decisión de ellas, ese órgano será un **FORO POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE GIPUZKOA**, que comprenderá no sólo a mujeres del movimiento asociativo, sino a mujeres que no pertenezcan a una u otra asociación e incluso a las nuevas masculinidades.

Se trata de una estructura para la implantación social y para la participación en las políticas públicas. Para ello, se ha tomado como punto de partida la recién creada Federación Guipuzcoana de Asociaciones de Mujeres, con la que se pretende coordinar la estructuración y funciones del propio Foro.

De igual modo, se establecerán distintas redes de colaboración con organizaciones y agentes relevantes para el desarrollo y ejecución de las políticas de igualdad.

El Consejo de Diputados, en sesión celebrada el **10 de Junio de 2008**, aprobó las bases reguladoras del otorgamiento de subvenciones para Asociaciones y Federaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro, cuyo fin y ámbito de actuación sea la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

3.- SISTEMAS DE GESTIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN.

3.1.-PROGRAMACIÓN

Para la efectiva puesta en marcha de la programación se comenzará por recoger, analizar y en su caso completar el diagnóstico de la realidad existente en políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la Diputación Foral de Gipuzkoa y en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Al mismo tiempo se prevé dotar a las estructuras de impulso y coordinación creadas tanto en la Administración Foral como en el seno de la Sociedad de mecanismos que fomenten la reflexión y planificación conjunta.

Se entiende de suma importancia también la realización de un programa anual, llevado a cabo desde la Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa, que defina el trabajo por actividades y el presupuesto operativo para su puesta en marcha.

Y por último, promover que cada departamento de la Diputación Foral de Gipuzkoa elabore a través de estructuras de impulso la programación anual, tal y como dicta la Ley, en la que se especifiquen las actuaciones del año, recursos, indicadores de evaluación y su correspondiente calendarización.

3.2.- EVALUACIÓN

Se establece un sistema de evaluación del impacto obtenido, el grado de cambio social obtenido, tanto cuantitativa como cualitativamente, en el seno de la Diputación Foral de Gipuzkoa como en la propia sociedad.

Del mismo modo, se evaluará la evolución de cumplimiento y los resultados obtenidos con la implementación de este Plan. Para ello, se procederá al análisis de las

actuaciones realizadas por cada una de las áreas de la Diputación Foral de Gipuzkoa, y en su caso de los Ayuntamientos para cumplir los objetivos, así como las estructuras y las dinámicas de coordinación que se han creado.

La evaluación se realizará a partir de la elaboración de un sistema que contenga el proceso, las herramientas e indicadores de evaluación previstos.

4.- EJES ESTRATÉGICOS

Tal y como ha quedado recogido anteriormente y en coherencia con el IV Plan de Gobierno Vasco, los Ejes Estratégicos o cuestiones prioritarias en materia de Políticas de Igualdad son cuatro:

EJE I.- INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO O MAINSTREAMING.

Supone considerar de forma sistemática en la intervención pública las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones.

Merecen especial mención las mujeres o grupos de mujeres que sufren una múltiple discriminación por concurrir la suma de factores que puedan dar lugar a mayores situaciones de discriminación, como son la raza, el origen étnico, la religión, discapacidad u orientación sexual.

EJE II .- PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES. EMPODERAMIENTO.

Nuestra sociedad, a pesar de haber dado grandes pasos en la consecución de la igualdad para mujeres y hombres, sigue manteniendo importantes desigualdades en términos de reparto de poder, recursos, y beneficios.

La participación sociopolítica de las mujeres se inserta como una línea transversal desde la que trabajar a través de cuatro líneas de trabajo: autonomía física, económica, política y sociocultural.

Conjuntamente a estas estrategias hay que articular fórmulas que favorezcan que los hombres se sensibilicen y cuestionen el modelo tradicional de masculinidad y se

comprometan en la construcción de un modelo social mas democrático, justo e igualitario.

EJE III.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

Este Plan de Igualdad pretende construir una nueva organización social basada en un reparto equilibrado del trabajo, en la que hombres y mujeres se responsabilizan por igual del trabajo doméstico y de cuidado, y del trabajo productivo.

La Diputación Foral de Gipuzkoa pretende lograr en el Territorio una sociedad que otorgue valor social y económico al conjunto de trabajo necesario para el mantenimiento y desarrollo del trabajo doméstico y de cuidado.

EJE IV.- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

La violencia contra las mujeres supone la ejecución de cualquier acto violento por razón de sexo que resulte, o pueda resultar en daño físico, sexual o psicológico o que genere sufrimiento en la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, así como la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada.

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones mas graves de la desigualdad entre mujeres y hombres. Y por lo tanto los entes públicos debemos coordinarnos y ejercer la tolerancia cero hacia esta lacra social.

Para erradicar esta intolerable violación de los derechos humanos resulta imprescindible articular medidas y recursos para la atención de las víctimas, mientras se lucha activamente contra las discriminaciones que sufren las mujeres en todas las esferas de la vida

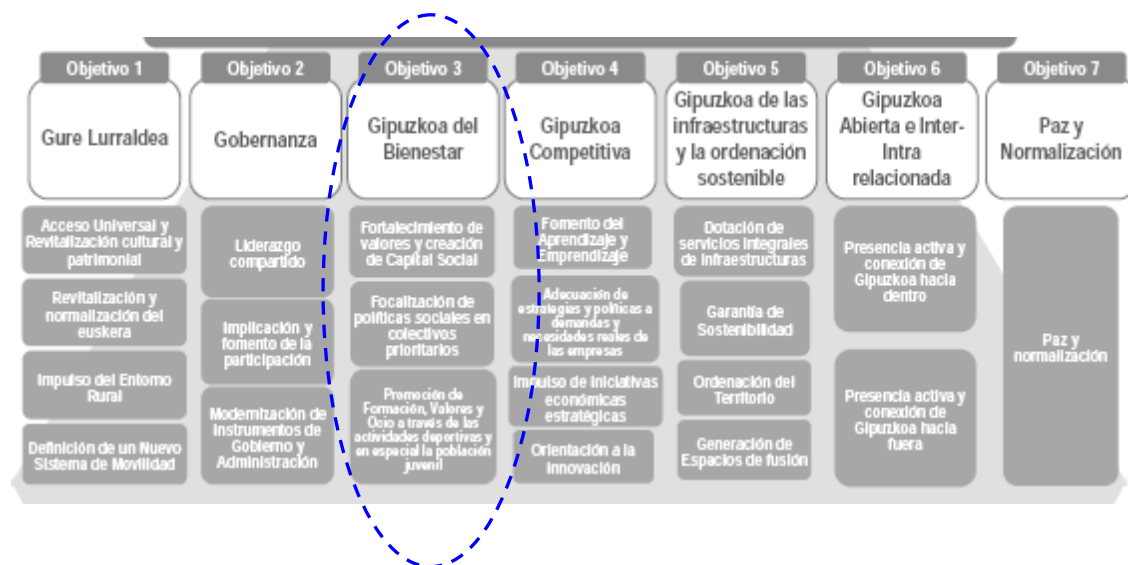
Para ello se proponen líneas de trabajo como la prevención, educación y sensibilización, como punto de partida y en segundo lugar, se subrayará la importancia

de hacer hincapié en la atención a las víctimas. Con esta finalidad, se seguirá trabajando en la colaboración y coordinación con el Departamento de Política Social, por ser éste responsable de la atención a las mujeres víctimas de malos tratos.

5.-PLAN DE GESTIÓN 2007-2011 DE LA DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA. POSICIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en GIPUZKOA, además de tener en cuenta el contexto y el marco legal en el que se tiene que desarrollar, **debe ser un Plan** para la Diputación Foral de GIPUZKOA, y como tal debe incardinarse y desplegarse desde el Plan de Gestión de modo que sea coherente y transversal a las estrategias definidas en éste, para el mismo periodo de vigencia.

Aunque las actuaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la Diputación Foral de GIPUZKOA, serán transversales a todos los objetivos estratégicos del Plan de gestión; el plan de Igualdad es una de las herramientas que va a apoyar el despliegue del Plan de gestión en lo referente fundamentalmente al **objetivo 3: Gipuzkoa del bienestar**.



6.-DIAGNOSTICO. CONTEXTO

Con el objetivo de que el Plan Foral de igualdad sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de la sociedad guipuzcoana, se ha partido de la elaboración de un diagnóstico.

El diagnóstico se ha estructurado en 3 ejes fundamentales:

- Análisis de la situación de las mujeres y hombres en la Diputación Foral de Gipuzkoa, en la gestión interna, los resultados obtenidos así como de las necesidades y expectativas de las personas que conforman su plantilla.
- Análisis de las competencias y actuaciones desarrolladas por la Diputación, con el objetivo de detectar oportunidades para asegurar la transversalidad de la igualdad de género.
- Opiniones, necesidades y expectativas de los grupos de interés (Ayuntamientos, Asociaciones de mujeres, Empresas, personas expertas en igualdad de género, y otras representantes de la sociedad guipuzcoana) .

El análisis de los resultados obtenidos, ha servido de base para el diseño de una intervención global para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, que se ha plasmado en el Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2008-2011,

7. ACCIONES COMUNES Y ESPECÍFICAS A LOS DEPARTAMENTOS DE LA DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA

Las acciones que a continuación se presentan, han sido el fruto del trabajo de esta Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos, e Igualdad, en aportar el impulso necesario a cada Dirección Foral, para lograr el compromiso con la Igualdad que esta Institución Foral y que la ciudadanía del territorio de Gipuzkoa nos están requiriendo

Estas acciones son, por lo tanto, la respuesta que cada Departamento Foral plantea para el cumplimiento de los objetivos previstos, y al desarrollo de Ejes, y Programas que nos habíamos propuesto.

Por último las acciones, tal y como queda señalado en el epígrafe 2 de este Plan, vienen clasificadas de acuerdo con unas herramientas, que categorizan y clasifican los posibles tipos de actuación institucional

Son seis las herramientas:

- Conocimiento
- Sensibilización
- Formación
- Servicios y recursos
- Normas
- Seguimiento

Propuesta de Acciones Comunes y Específicas de los Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa (legislatura 2008 - 2011)





ÁREA DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN,
DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD

**ACCIONES de la
DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN, DERECHOS HUMANOS E
IGUALDAD
Área de Igualdad**

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Poner en marcha una Dirección General que, cuente con personal capacitado para liderar y coordinar las actividades que desarrolla el Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa, para el periodo 2008-2011	- Nº de personas que integran el Área de Igualdad.
		Normas	M1.2 Regular la creación, composición y funcionamiento de la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales de Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG	- Nº de normas desarrolladas
		Servicios y Recursos	M1.3 Dinamizar y coordinar la participación en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales de Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	- Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones en las que se ha tomado parte - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
		Normas	M1.4. Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Sensibilizar tanto al personal de la propia DFG como a la ciudadanía en general sobre la necesidad de poner en marcha políticas para la igualdad	Conocimiento	M2.1 Realizar el Diagnóstico de partida de la DFG en relación a la situación de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas entrevistadas. - Nº de encuestas realizadas.
		Sensibilización	M2.2 Difundir el Diagnóstico de partida de la DFG	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipos de acciones de difusión realizadas
		Normas	M2.3 Realizar el Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones realizadas
		Sensibilización	M2.4 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipos de actividades de difusión
			M2.5 Difundir el Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa tanto interna como externamente.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones editadas - Nº de personas destinatarias. - Tipo de difusiones realizadas
		Servicios y Recursos	M2.6 Asesorar a los diferentes Departamentos de la DFG para el desarrollo de las acciones del Plan Foral para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de Departamentos asesorados - Tipo de asesoramiento

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.7 Aprobar y Desarrollar la directriz específica de política de comunicación por la cual se regule en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han redactado - Nº de herramientas que se han facilitado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas
		Normas	M2.8. En relación a la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
		Sensibilización	M 2.9. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
		Conocimiento	M 2.10. Elaborar y distribuir recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria dirigidas a todo el personal y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de materiales elaborados - Nº de ejemplares distribuidos interna y externamente
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal al servicio de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M 3.1. Realizar acciones de sensibilización en relación con la Igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de la Diputación y entes públicos dependientes o vinculados a ella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
		Formación	M 3.2 Formar al personal de la Diputación de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas realizadas - Nº de personas (mujeres y hombres) asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nivel de satisfacción recogido
			M 3.3 Impulsar la incorporación en el Plan de Formación para el personal, acciones formativas encaminadas a favorecer el conocimiento de la desigualdad, de medidas correctoras, así como de la aplicación de la distinta normativa en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de módulos de Igualdad incorporados - Nº de horas incorporadas de Igualdad sobre el total - Nº de acciones de difusión realizadas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
		Conocimiento	M 3.4 Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para todo el personal, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de buenas prácticas existentes que se han recogido - Nº de acciones de difusión interna que se han realizado - Nº de acciones de difusión externa que se han realizado
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres, en los diferentes ámbitos de actuación	Conocimiento	M4.1. Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas permitiendo la identificación del sexo de las personas participantes
			M4.2. Cruzar las diferentes variables objeto de estudio con la variable sexo, en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3. Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se ha incorporado

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
		Sensibilización	M4.4. Adecuar la información sobre programas y recursos de la DFG y en concreto de la Dirección de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres
		Conocimiento	M4.5 Analizar la situación diferencial de mujeres y hombres en diferentes ámbitos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de estudios realizados - Ámbitos abordados en los estudios
	M4.6 Facilitar a todas las áreas, herramientas de autodiagnóstico que visibilicen su situación en relación con la igualdad de mujeres y hombres en el seno de la DFG		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de herramientas de autodiagnóstico difundidas - Nº de áreas o direcciones a las que se les entrega dichas herramientas 	
	M4.7 Analizar otros estudios y diagnósticos de género realizadas por otras Entidades para identificar las posibles discriminaciones y desigualdades		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de estudios recogidos - Nº de diagnósticos analizados 	
M5 Establecer relaciones de alianza con otras instituciones cuyo trabajo incida en el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres	Mantener un dialogo fluido y estable con aquellas Instituciones que trabajan a favor de la igualdad de mujeres y hombres	Servicios y recursos	M5.1 Colaborar y coordinar el trabajo con otras Instituciones implicadas en políticas de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones mantenidas - Nº de medidas desarrolladas - Nº de acuerdos logrados

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales para la participación social, política y económica de las mujeres	Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados	Sensibilización	E1.1 Difundir entre los agentes sociales los resultados de los diagnósticos realizados en relación con la participación social de las mujeres	- Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		Normas	E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres	- Nº de normas de subvenciones revisadas
E2 Mejorar las condiciones para la participación social de las mujeres	Poner en marcha procesos de participación y de encuentro que logren empoderar a las mujeres y erradicar las desigualdades	Servicios y recursos	E2.1 Crear un espacio de participación para Asociaciones que trabajan a favor de la igualdad de mujeres y hombres	- Nº de encuentros generados - Nº de mujeres y hombres que han participado - Nº de asociaciones participantes
		Sensibilización	E2.2 Celebración de jornadas, encuentros, para revalorizar el trabajo de las mujeres, intercambiar experiencias, generar redes, etc	- Nº encuentros y o jornadas realizadas - Nº mujeres y hombres participantes - Nº Asociaciones participantes
		Servicios y Recursos	E2.3 Realizar publicaciones que visibilicen realidades concretas de la situación de las mujeres	- Nº de ejemplares editados - Nº de personas destinatarias

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional del personal de la dirección.	Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida	Conocimiento	C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
C2 - Promover el desarrollo de medidas para la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional en las empresas		Normas	C2.1 Incentivar la incorporación de servicios y/o medidas de conciliación de vidas laboral y familiar y personal en los programas de Responsabilidad Social Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de empresas que han incorporado medidas para la conciliación y la corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la corresponsabilidad y la conciliación. - Tipo de medidas
C3 -Promover un uso más igualitario del tiempo entre hombres y mujeres, impulsando el empoderamiento de las mujeres y la corresponsabilidad de los hombres	Lograr un reparto más equitativo de los usos del tiempo entre mujeres y hombres	Conocimiento	C3.1 Revisar la encuesta del uso del tiempo, proponiendo en su caso nuevos indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de indicadores propuestos - Tipo de indicadores

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
		Conocimiento	C3.2 Evaluar el nivel de integración de la cultura del cuidado y la corresponsabilidad en hombres y mujeres, y las experiencias innovadoras en cada ámbito de esta Diputación, para fomentar la cultura del cuidado y la corresponsabilidad en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de evaluaciones realizadas - Nº de experiencias innovadoras de cada ámbito de la Diputación analizadas
		Sensibilización	C3.3 Difundir los resultados y las experiencias de buenas prácticas en relación con la corresponsabilidad, que se conozcan tanto de nuestra comunidad como de fuera.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de experiencias sobre corresponsabilidad se han recogido - Nº de experiencias sobre corresponsabilidad se han analizado - Nº de experiencias sobre corresponsabilidad se han difundido
C4 – Sensibilizar a la población joven sobre la necesidad de la corresponsabilidad para la igualdad de mujeres y hombres	Promover un cambio de mentalidad social a favor de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito doméstico y familiar	Sensibilización	C4.1- Realizar campañas entre la población joven para promover una educación igualitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Nº campañas realizadas - Nº de chicas y chicos que han participado

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1- Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG y a la ciudadanía en general sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.	Sensibilización	V1.1 Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la DFG para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero	- Nº de documentos donde se ha implantado dicha declaración - Tipo de documentos - Difusión realizada de dicho principio
			V1.2 Promover la realización de campañas de sensibilización para la prevención de la violencia contra las mujeres	- Nº de campañas promovidas.



1.- DIPUTADO GENERAL

1.1.- Gabinete Diputado General

1.2.- Dirección General de Comunicación

ACCIONES COMUNES al GABINETE DEL DIPUTADO GENERAL y a la DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres</p>	<p>Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados</p>	<p>Sensibilización</p>	<p>E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		<p>Normas</p>	<p>E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.	Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida	Conocimiento	C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		Normas	C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	<ul style="list-style-type: none">- Nº de acciones de difusión realizadas- Tipo de acciones de difusión realizadas

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección General de COMUNICACIÓN

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1. Promover que la política de comunicación de la DFG incorpore aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.	Transmitir a la ciudadanía una imagen más comprometida con la igualdad de mujeres y hombres	Normas	M1.1. Garantizar el uso no sexista del lenguaje e imágenes en todos los aspectos relacionados con la comunicación	- Nº de acciones de mejora de la comunicación realizadas - Nº de horas formativas sobre comunicación no sexista.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1 Incrementar la participación de mujeres en las acciones de comunicación de la DFG	Visibilizar a las mujeres como personas activas y protagonistas en el marco del trabajo de la DFG	Normas	E1.1 Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cualquier acción comunicativa de la DFG	- Nº de acciones de comunicación realizadas - Nº de acciones de comunicación con una representación equilibrada



2.- PRIMER TENIENTE DIPUTADO GENERAL

Oficina Estratégica de Gipuzkoa

ACCIONES COMUNES de la OFICINA ESTRATÉGICA

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres	Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados	Sensibilización	E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		Normas	E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.	Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida	Conocimiento	C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		Normas	C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	- Nº de acciones de difusión realizadas - Tipo de acciones de difusión realizadas



3.- DEPARTAMENTO DE DEPORTES Y ACCION EXTERIOR

- 3.1 Dirección General de Deportes
- 3.2 Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad
- 3.3 Dirección General de Relaciones Externas y Turismo

ACCIONES COMUNES al Departamento de DEPORTES Y ACCIÓN EXTERIOR

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres	Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados	Sensibilización	E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		Normas	E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.</p>	<p>Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida</p>	<p>Conocimiento</p>	<p>C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		<p>Normas</p>	<p>C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	<ul style="list-style-type: none">- Nº de acciones de difusión realizadas- Tipo de acciones de difusión realizadas

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de DEPORTES

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1 Reducir la segregación vertical y horizontal en la practica deportiva	Aumentar la participación de las mujeres en el ámbito deportivo	Conocimiento	E1.1 Analizar la oferta deportiva para las niñas, jóvenes y mujeres en Gipuzkoa	<ul style="list-style-type: none"> - Oferta desagregada por sexo - Deportistas por sexo - Diferencias hombres y mujeres por tipo de deporte
E2 Diversificar la practica deportiva de mujeres y hombres posibilitando el acceso a mujeres a deportes masculinizados y a hombres a feminizados	Mejorar la presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo	Seguimiento	E2.1 Revisar las actuales estrategias de igualdad en materia deportiva que ha estado llevando a cabo la Dirección General de Deportes	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de estrategias revisadas - Tipo de estrategias - Impacto de dichas estrategias
		Servicios y recursos	E2.2 Elaborar y desarrollar un plan de estrategias para la igualdad a realizar en materia deportiva	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de estrategias - Tipo de estrategias
		Sensibilización	E2.3 Elaborar una publicación anual con el objeto de sensibilizar o dar a conocer realidades concretas de desigualdad y ofrezcan fórmulas para su posible erradicación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de ejemplares publicados
		Servicios y recursos	E2.4 Conceder ayudas económicas a proyectos y programas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el deporte	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas favorecidos por dichas ayudas - Importe concedido
			E2.5 Reorganizar las modalidades deportivas a fin de fomentar la igualdad de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de reorganización propuesta - Nº de acciones llevadas a acabo - Nº de modificaciones realizadas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				- Tipo de modificaciones realizadas
			E2.6 Promover acciones específicas para la igualdad de mujeres y hombres en el marco del PDJ (Plan de Fomento del Deporte entre los 12 y los 18 años)	- Nº de acciones para la igualdad desarrolladas - Tipo de acciones para la igualdad desarrolladas

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de COOPERACIÓN, DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Impulsar la Igualdad de mujeres y hombres a través de la normativa	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Dirección	Norma	M1.1 Incorporar la perspectiva de género en el Plan Director de Cooperación.	<ul style="list-style-type: none">- Actuaciones realizadas para la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Director de Cooperación- Nº de proyectos que incorporan la perspectiva de género

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1.- Impulsar el empoderamiento de las mujeres a través de los proyectos de Cooperación al Desarrollo	Aumentar la capacidad de decisión y la autonomía de las mujeres	Normas	E1.1 Integrar en el Plan Director de Cooperación una línea estratégica en relación con la igualdad de mujeres y hombres.	- Integración o no de la línea estratégica para la igualdad - Nº de Proyectos presentados con perspectiva de género
			E1.2 - Dar prioridad a los proyectos que tengan como objetivo el empoderamiento económico, político, social y/o cultural de las mujeres	- Nº de proyectos que incorporan entre sus objetivos el empoderamiento de las mujeres

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de RELACIONES EXTERNAS y TURISMO

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1. Promover la integración de la perspectiva de género en las actividades relacionadas con el turismo y la cooperación internacional	Introducir paulatinamente el enfoque de género en las actuaciones de la Dirección	Sensibilización	M1.1. Difundir orientaciones sobre igualdad de mujeres y hombres a las entidades organizadoras de los cursos subvencionados	<ul style="list-style-type: none"> - Nº acciones de difusión realizadas - Nº de folletos o publicaciones que se editan en este sentido
			M1.2 Adaptar de las orientaciones para un uso no sexista del lenguaje al ámbito del turismo y cooperación internacional	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de adaptaciones realizadas - Nº de código de turismo revisados - Nº de folletos promocionales revisados desde la perspectiva de género - Nº de anuncios revisados - Nº de comunicados revisados con este criterio
			M1.3 Sensibilizar para la incorporación de la variable de sexo en las estadísticas recibidas de otras organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de estadísticas recibidas en la dirección - Nº de estadísticas en las que tiene sentido la posible desagregación por sexo, como llegada de visitantes etc - Nº de indicaciones enviadas a oficinas de turismo, hoteles, etc en este sentido

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1 Promover el empoderamiento de las mujeres a través de la normativa	Favorecer la autonomía de las mujeres	Conocimiento	E1.1 Analizar como se puede primar la igualdad en las ayudas que se otorgan	- Nº de consideraciones realizadas - Nº de subvenciones analizadas
		Normas	E1.2 Dar prioridad a los proyectos que promuevan la igualdad en las convocatorias de ayudas	- Nº de normas de subvenciones modificadas



4.- DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN FORAL

- 4.1 Dirección General de Régimen Jurídico
- 4.2 Dirección General de Función Pública y de Servicios
- 4.3 Dirección General de Modernización de la Administración Foral

ACCIONES COMUNES al Departamento de PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN FORAL

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres	Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados	Sensibilización	E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		Normas	E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.</p>	<p>Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida</p>	<p>Conocimiento</p>	<p>C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		<p>Normas</p>	<p>C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	- Nº de acciones de difusión realizadas - Tipo de acciones de difusión realizadas

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de FUNCIÓN PÚBLICA Y DE SERVICIOS

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1. Incorporar la igualdad a los procesos de formación impulsados por la Dirección	Introducir paulatina el enfoque de género en las actuaciones de la Dirección	Formación	M1.1 Incorporar al plan de formación cursos específicos sobre igualdad para altos cargos y personal propio	- Nº de cursos programados - Nº de horas previstas - Nº de mujeres y hombres asistentes
M2. Favorecer la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo	Incorporar la perspectiva de género en el empleo público	Normas	M2.1 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de valoración de puestos de trabajo, de selección y de promoción del personal	- Nº de valoraciones de puestos existentes - Nº de valoraciones de puestos se han revisado - Nº de valoraciones en casos de selección de personal se han revisado - Nº de promociones personales se han revisado
			M2.2 Incorporar temas relacionados con la igualdad en las ofertas de empleo público.	- Nº de ofertas de empleo realizadas - Nº de plazas convocadas que han incorporado temas específicos de igualdad
M3 Integrar la perspectiva de género en el área de personal de la DFG	Conocer si la estructura de la plantilla y sus procesos de gestión son correctos desde la perspectiva de género.	Conocimiento	M3.1 Analizar desde la perspectiva de género, la estructura de la plantilla y los procesos de gestión de personal, a fin de tender hacia medidas correctoras cuando proceda	- Nº de análisis realizados - Nº de procesos analizados - Desigualdades entre mujeres y hombres encontradas - Consideraciones o medidas correctoras que se han propuesto
M4 Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos y evaluaciones de idoneidad de puestos de trabajo	Visibilizar los riesgos y de las enfermedades profesionales como paso para las soluciones	Conocimiento	M4 1 Analizar y visualizar los riesgos para la salud y las enfermedades profesionales que	- Nº casos de enfermedades profesionales de mujeres y hombres detectadas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			afectan a mujeres y a hombres de la plantilla de la diputación y diseñar itinerarios profesionales alternativos en tales situaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgos para la salud de las mujeres y hombres detectadas - Nº de itinerarios profesionales nuevos sugeridos por motivos de salud - Nº de puestos de trabajo modificados por motivos de salud

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO. MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
Promover la mejora en las condiciones laborales de las mujeres	Dar pasos hacia la igualdad real de mujeres y hombres	Formación	E1.1 Incluir en el Plan de Formación para el personal acciones específicas dirigidas a desarrollar el potencial profesional de mujeres y hombres en aquellas áreas de actividad o categorías profesionales en las que estén en situación de infrarrepresentación	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de horas de formación añadidas con esta intención - Nº de mujeres que asisten a dichos cursos
		Conocimiento	E1.2 Analizar y corregir, cuando sea pertinente, los sesgos de género en la denominación, funciones y valoración de los puestos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de puestos analizados - Nº de denominaciones analizadas - Nº de valoraciones de puestos analizadas - Nº de valoraciones de puestos modificadas - Nº de denominaciones de puesto modificadas
E2 Impulsar la presencia de las mujeres en oficios subrepresentados, y disminuir las desigualdades motivadas por cuestiones de género	Eliminar estereotipos actuales que frenan el empoderamiento de las mujeres	Normas	E2.1 Incorporar un criterio en las ofertas de empleo público, concursos y vacantes que, siempre sobre la premisa de igual capacitación, permita tener en cuenta la infrarrepresentación de mujeres en la categoría o colectivo profesional objeto de la convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de ofertas públicas a las que se les incorpora el criterio - Nº de casos en los que se ha aplicado el criterio
E3 Impulsar la participación de las mujeres en ámbitos de decisión	Visibilizar a las mujeres en órganos de decisión, jurados, etc	Normas	E3.1 Incluir mujeres y hombres, de forma equilibrada tendente hacia la paridad y respetando el nivel de capacitación necesario, en los jurados, tribunales, órganos afines propuestos por la diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de tribunales equilibrados designados por la Diputación - Nº de jurados equilibrados designados por la Diputación

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			dependientes o vinculados	

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal de la DFG	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Normas	C1.1 Definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas establecidas - Tipo de normativa establecida - Nº de entidades implicadas
C2 Promover modelos de organización laboral que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar tanto de mujeres como de hombres	Favorecer la conciliación de las vidas personal, familiar y laboral	Conocimiento	<p>C2.1 Explorar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral y aplicar aquellas más adecuadas a las cargas del trabajo, a las características de la organización, y a la situación de la plantilla, siempre y cuando se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual:</p> <ul style="list-style-type: none"> · No verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna · No serán relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión · No perderán oportunidades de formación interna por estar alejadas del centro de trabajo principal de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de fórmulas exploradas - Nº experiencias realizadas - Nº de implantaciones realizadas - Nº de opciones de flexibilidad presentadas - Nº de mujeres y de hombres acogidos a las nuevas posibilidades
C3 Conocer el uso diferencial del tiempo por parte de mujeres y hombres de la DFG	Conocer el uso del tiempo entre hombres y mujeres, para difundirlo y extraer consecuencias para la eliminación de las diferencias existentes	Conocimiento	C3.1 Realizar una encuesta de Uso del Tiempo de mujeres y hombres de la DFG	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizaciones realizadas - Evaluaciones realizadas a través de indicadores

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Intervenir de cara a la prevención y actuación ante el acoso sexista en la DFG	Evitar el acoso sexista	Seguimiento	V1.1 Seguimiento del protocolo de actuación de acoso sexista	- Nº de actuaciones realizadas - Tipo de actuaciones realizadas
V2 Incrementar la detección temprana del acoso sexual y evitar o erradicar el mayor número de casos	Ser capaces de detectar antes de que se agraven dichas situaciones de acoso	Sensibilización	V2.1 Desarrollar actividades de información y sensibilización dirigidas al personal foral acerca de la conveniencia y procedimientos para denunciar situaciones de acoso sexual	- Nº de actividades de información realizadas para evitar el acoso sexual - Nº de actividades de sensibilización realizadas con el mismo objeto - Nº de casos de acoso sexual detectados

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1 Sensibilizar al personal de la Dirección sobre la necesidad de promover la igualdad de mujeres y hombres.	Visibilizar las desigualdades de mujeres y hombres como medio para impulsar avances en la consecución de la igualdad real.	Sensibilización	M1.1 Organizar una jornada específica para la Dirección en relación con la igualdad de mujeres y hombres	- Nº de mujeres/hombres que asisten
M2 Integrar la perspectiva de género en todas las áreas y proyectos del Plan de Modernización	Tener en cuenta en la actuación de la Dirección las situaciones diferenciales de mujeres y hombres	Sensibilización y conocimiento	M2.1 Revisar el Plan de Modernización desde la perspectiva de género	- Nº de aspectos revisados - Tipo de aspectos revisados



5.- DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS

- 5.1 Dirección General de Hacienda
- 5.2 Dirección General de Finanzas y Presupuestos
- 5.3 Dirección General de Política Fiscal y Financiera
- 5.4 Tribunal Económico-Administrativo Foral

ACCIONES COMUNES al Departamento de HACIENDA Y FINANZAS

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres</p>	<p>Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados</p>	<p>Sensibilización</p>	<p>E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		<p>Normas</p>	<p>E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.	Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida	Conocimiento	C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		Normas	C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	<ul style="list-style-type: none">- Nº de acciones de difusión realizadas- Tipo de acciones de difusión realizadas

ACCIONES ESPECÍFICAS de las Direcciones de HACIENDA, FINANZAS Y PRESUPUESTOS, y POLÍTICA FISCAL Y FINANCIERA

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1 Integrar aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en la actividad del Departamento	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas por este departamento foral	Normas	M1.1. Incorporar una referencia expresa a la igualdad de mujeres y hombres en el pliego de condiciones para contratar la revisión y desarrollo del contenido de los programas de ayuda para la declaración del IRPF	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la referencia realizada - Verificación de que la empresa contratada lo cumple
			M1.2 Incorporar una referencia expresa a la igualdad de mujeres y hombres en el pliego de condiciones para contratar la campaña de publicidad de la revisión catastral	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de realización de dicha referencia - Verificación de que la empresa contratada lo cumple
			M1.3 Incluir en todos los pliegos técnicos de contratación externa la cláusula: “se aplicarán políticas de comunicación que garanticen el uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje, imágenes y contenidos” o de similar enunciado, adaptado al caso concreto	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de inclusiones realizadas en pliegos de condiciones - Nº de contratos externos firmados, con la incorporación de la cláusula
M2 Incorporar la variable de sexo en la recogida, elaboración y difusión de la información	Lograr que la elaboración y difusión de datos e informes desagregados por sexo, visualice las diferencias entre mujeres y hombres, y como	Conocimiento	M2.1 Incluir la variable sexo en las suscripciones a la web de Hacienda.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de suscripciones a la web recibidas - Nº de inclusiones de mujeres - Nº de inclusiones de hombres

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
	consecuencia de ello, oriente las medidas correctoras		M2.2 Incluir la variable sexo en ALCO (Aplicativo alta contribuyentes), Renta y Censal.	- Verificación de inclusión de dicha variable en la renta - Verificación de la inclusión de dicha variable en censo
			M2.3 Poner en marcha un Plan para completar la base de datos desagregados por sexo, lo que permitiría realizar memorias segmentadas y analizar la situación diferencial de mujeres y hombres en Gipuzkoa: renta media, estudios, etc. y a partir de dichos análisis plantear acciones concretas.	- Nº de memorias segmentadas por sexo - Nº de conclusiones redactadas
			M2.4 Añadir un código 6000 mujer/hombre en la nueva aplicación de Gestión de Colas (ventanillas de atención al público),	- Verificación de la aplicación del código 6000 - Verificación del nº de conclusiones extraídas
			M2.5 Desagregar por sexo las reclamaciones	- Nº de reclamaciones segmentadas - Nº de conclusiones extraídas
M3 Capacitar al personal del Departamento en relación con la igualdad de mujeres y hombres	Contar con personal con una formación básica en igualdad	Conocimiento	M3.1 Analizar las necesidades de formación del personal en materia de igualdad	- Realización del diagnóstico - Necesidades detectadas
		Formación	M3.2 Elaborar un plan específico de formación en igualdad	- Nº de mujeres y hombres participantes en las acciones de formación
M4 Integrar la perspectiva de género en la DFG	Poner los medios para lograr la igualdad real y efectiva	Servicios y recursos	M4.1 Creación de un Órgano Consultor para la elaboración de un informe, por cada proyecto de norma	- Creación del Órgano - Mujeres y hombres que lo conforman

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			o disposición, que indique si se respeta el principio de igualdad.	

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1 Conocer la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres derivada de una diferente valoración de los trabajos desarrollados por mujeres y hombres	Disminuir las desigualdades	Conocimiento	E1.1 Revisar la definición de perfiles de puestos (artículo 18.4 de la Ley 4/2005	<ul style="list-style-type: none">- Nº de perfiles de puestos revisados- Tipo de conclusiones extraídas- Tipo de medidas propuestas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Facilitar a través de la normativa que la tributación recoja las responsabilidades familiares	Favorecer desde la normativa foral del departamento de Hacienda, modelos de tributación que tengan en cuenta la verdadera situación de responsabilidades familiares de las mujeres	Normas	C1.1 Iniciar normativa para posibilitar a las y los contribuyentes, en proceso de separación, puedan optar por la tributación conjunta con sus hijas e hijos menores o incapacitados con quienes convivan por haberseles atribuido mediante auto o resolución judicial, aunque de forma provisional, su cuidado.	- Nº de normas elaboradas - Nº de mujeres/hombres que se acogen a esta normativa
			C1.2 Aprobación de dicha iniciativa en la nueva Norma Foral del IRPF	- Verificación de aprobación de la iniciativa anterior en la nueva Norma Foral del IRPF



6.- DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUCTURAS VIARIAS

6.1 Dirección General de Carreteras

6.2 Dirección General de Gestión y Planificación

ACCIONES COMUNES al Departamento de INFRAESTRUCTURAS VIARIAS

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres</p>	<p>Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados</p>	<p>Sensibilización</p>	<p>E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		<p>Normas</p>	<p>E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.	Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida	Conocimiento	C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		Normas	C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	- Nº de acciones de difusión realizadas - Tipo de acciones de difusión realizadas



7.- DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOSTENIBLE

7.1 Dirección General de Obras Hidráulicas

7.2 Dirección General de Medio Ambiente

ACCIONES COMUNES al Departamento de DESARROLLO SOSTENIBLE

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
<p>M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información</p>	<p>Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones</p>	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres	Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados	Sensibilización	E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		Normas	E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.</p>	<p>Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida</p>	<p>Conocimiento</p>	<p>C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		<p>Normas</p>	<p>C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	<ul style="list-style-type: none">- Nº de acciones de difusión realizadas- Tipo de acciones de difusión realizadas



8.- DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

8.1 Dirección General de Movilidad y
Transporte Público

8.2 Dirección General de Ordenación
Territorial

ACCIONES COMUNES al Departamento de MOVILIDAD Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres</p>	<p>Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados</p>	<p>Sensibilización</p>	<p>E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		<p>Normas</p>	<p>E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.	Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida	Conocimiento	C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		Normas	C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	- Nº de acciones de difusión realizadas - Tipo de acciones de difusión realizadas

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de MOVILIDAD Y TRANSPORTE PÚBLICO

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1 Fomentar una sensación de mayor seguridad en el espacio público por parte de las mujeres	Identificar lugares en los que las mujeres se sienten inseguras y mejorar la percepción de seguridad	Normas	M1.1. Redactar el decreto de subvenciones teniendo en cuenta la accesibilidad y seguridad (por ejemplo, marquesinas.)	- Aspectos incorporados al Decreto
M2 Mejorar la comunicación con la ciudadanía	Generalizar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes	Sensibilización	M2.1 Redactar con lenguaje inclusivo la txartela "Lurraldebus"	- Verificar si se han modificado - Nº de tarjetas modificadas - Nº de tarjetas de mujeres - Nº de tarjetas de hombres

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de ORDENACIÓN TERRITORIAL

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1 Fomentar una mayor sensación de seguridad en el espacio público por parte de las mujeres	Aumentar la accesibilidad y seguridad de los barrios altos favoreciendo con esta medida a las mujeres usuarias de dichos espacios	Normas	M1.1. Considerar la percepción subjetiva de la seguridad en el otorgamiento de subvenciones para regeneración urbana	- Nº de subvenciones otorgadas - Nº de consideraciones en relación con la seguridad tenidas en cuenta
M2 Mejorar la accesibilidad a los barrios altos teniendo en cuenta que quienes más se desplazan a pie son las mujeres	Visibilizar las personas usuarias en dichos barrios y favorecer la accesibilidad puesto que, en la mayoría de los casos son mujeres a pie las más favorecidas	Normas	M2.1 Otorgar subvenciones para la mejora de la accesibilidad a barrios altos	- Nº de subvenciones solicitadas - Nº de subvenciones concedidas



9- DEPARTAMENTO DE POLITICA SOCIAL

- 9.1 Dirección General de Atención a la Dependencia
- 9.2 Dirección General de Planificación e Inversiones
- 9.3 Dirección General de Prestaciones, Inserción y Empleo
- 9.4 Dirección General de Infancia y Juventud

ACCIONES COMUNES al Departamento de POLÍTICA SOCIAL

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres	Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados	Sensibilización	E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		Normas	E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.	Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida	Conocimiento	C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		Normas	C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	- Nº de acciones de difusión realizadas - Tipo de acciones de difusión realizadas

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de PRESTACIONES, INSERCIÓN Y EMPLEO

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1 Incorporar la perspectiva de género, en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en relación con el ámbito de actuación de la Dirección, y como consecuencia de ello, facilitar las medidas correctoras	Conocimiento	M1.1 Integrar indicadores de género en todos los estudios que se realicen en y desde la Dirección	-Indicadores integrados - Nº de estudios realizados con enfoque de género
			M1.2 Realizar todos los controles y estadísticas que se elaboren desde la Dirección con perspectiva de género	- Nº de controles realizados con perspectiva de género - Nº de estadísticas con perspectiva de género
			M1.3 Investigar la realidad diferencial y específica de las mujeres con discapacidad funcional, física, psicológica y los factores específicos que están incidiendo en su mayor riesgo a la exclusión social.	- Nº de factores estudiados - Nº de estadísticas analizadas
			M1.4 Diseñar y desarrollar bases de datos homogéneas para la recogida de información estadística desagregada por sexo en los distintos organismos y entidades que trabajan en el ámbito de la información y orientación para el empleo, formación ocupacional y empleo- formación	- Nº de bases de datos con la información desagregada por sexo - Tipo de información desagregada por sexo

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M1.5 Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación de privación de libertad en Gipuzkoa	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres analizadas - Tipo de aspectos analizados
			M1.6 Analizar las necesidades de la población inmigrante en Gipuzkoa, desde la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de estudios analizados - Tipo de aspectos analizados
			M1 7 Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres de la tercera y cuarta edad y los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de análisis desagregados por sexo realizados - Tipo de aspectos analizados
M2 Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama del departamento de Política Social y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de políticas para la igualdad de mujeres y hombres	Contar con estructuras capaces y competentes para detectar cambios sociales, y para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de política para la igualdad habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y recursos	M2.1 Adecuar los servicios sociales a las nuevas demandas y tipos de familia.	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de familia identificados - Adecuaciones de los servicios sociales realizados
			M2.2 Colaborar con la Dirección de Cooperación, DDHH e Igualdad para compartir experiencias y datos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones realizadas - Nº de experiencias puestas en común - Nº de acciones de mejora realizadas
M3 Favorecer el acceso al empleo de las mujeres	Crear las condiciones para que el acceso al empleo por cuenta propia o ajena sean en condiciones de igualdad	Formación	M3.1 Formar al personal de los servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información, orientación, formación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de horas de formación programadas - Nº de personas participantes: hombres / mujeres - Nº de entidades implicadas

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO. MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1 Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de las mujeres, así como de su participación social	Fomentar experiencias de buenas prácticas en estas materias que permitan generalizar después dichas iniciativas	Servicios y recursos	E1.1 Potenciar y arbitrar programas específicos orientados a las mujeres, que posibiliten y/o faciliten su participación social: formación y empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de horas de formación planificadas - Nº de mujeres asistentes a dichos cursos de formación - Nº de mujeres colocadas tras los cursos de formación
E2 Promover acciones de sensibilización para dar visibilidad a las mujeres	Visibilizar a las mujeres en el ámbito de la formación y el empleo	Sensibilización	E2.1 Realizar apariciones en prensa y otros medios en días y lugares señalados, mostrando a mujeres en diferentes ámbitos ligados a la formación y el empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de comunicados - Nº de apariciones en prensa - Temáticas abordadas
E3 Disminuir las desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante la participación de promotoras	Aumentar la "empleabilidad" de las mujeres gracias a programas de formación que desarrollen habilidades transversales y una actitud positiva hacia el cambio	Formación	M4.1 Incorporar a los programas dirigidos a emprendedoras y empresarias módulos para la incidencia de los factores psico-sociales ligados al género en la actividad emprendedora, así como formación en habilidades transversales y para la innovación, con metodologías experienciales (mentoring, coaching, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de módulos incorporados - Nº de programas a los que se haya incorporado dichos módulos - Nº de habilidades transversales y para la innovación detectadas - Nº de cursos de habilidades transversales incorporadas - Nº de mujeres afectadas por estos programas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1 Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral en el marco de las políticas de la Dirección	Incorporar en el trabajo de la Dirección la necesidad de tener en cuenta la responsabilidad de las personas en el ámbito doméstico y familiar	Servicios y recursos	C1.1 Incorporar a las actuaciones de la Dirección medidas para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral	<ul style="list-style-type: none">- Nº de necesidades detectadas- Nº de medidas para la conciliación puestas en marcha- Tipo de medidas puestas en marcha- Nº de hombres /mujeres acogidas a las medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Garantizar una adecuada atención a la salud física y psíquica de las mujeres víctimas de la violencia.	Mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia	Servicios y recursos	V1.1 Abrir un recurso para atención de mujeres víctimas de violencia de género.	- Nº de mujeres víctimas de violencia de género atendidas
		Seguimiento	V1.2 Establecer variables para el seguimiento de dicho recurso	- Nº de variables establecidas para su seguimiento - Tipo de variables
		Servicios y recursos	V1.3 Renovar convenio con el Colegio de Psicología para atención a víctimas de violencia de género.	- Nº de reuniones con el Colegio de Psicología - Realización de la renovación del convenio con el Colegio de Psicología
		Seguimiento	V1.4 Realizar el seguimiento de dicho convenio	- Nº de indicadores establecidos - Nº de mujeres atendidas por dicho colegio - Tipo de indicadores
V2 Garantizar una adecuada defensa a las mujeres víctimas de la violencia	Garantizar una adecuada defensa y atención a las mujeres víctimas de violencia, que dificulte y penalice la acción de los maltratadores	Servicios y recursos	V2.1 Iniciar un convenio con el Colegio de la Abogacía para dar asistencia letrada, información, en casos de violencia de género	- Nº de reuniones con el Colegio de la Abogacía
		Seguimiento	V2.2 Realizar el seguimiento de dicho convenio	- Nº de indicadores establecidos - Nº de mujeres atendidas - Tipo de indicadores

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de INFANCIA Y JUVENTUD

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.-. Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificación, intervención y evaluación en todas las áreas del departamento de política social	Impulsar el desarrollo de las acciones correspondientes a la Diputación Foral de Gipuzkoa en el marco del II Plan Interinstitucional de apoyo a las familias con hijos e hijas aprobado por el Gobierno Vasco	Normas	M1.1 Introducir en los guiones pedagógicos utilizados para la programación de las actividades de ocio educativo Udalekuak y Gazte oporraldiak, normas concretas para el tratamiento igualitario de chicos y chicas	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de guiones revisados. - Nº de normas incorporadas - Tipo de normas incorporadas
		Sensibilización	M1.2 Incluir en el Plan de Comunicación de la Dirección General de Infancia y Juventud elementos que visualicen la apuesta por la igualdad (incluyendo las directrices generales de utilización igualitaria, no sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de directrices generales incluidas - Tipo de directrices - Nº de actividades de difusión que se han realizado
		Servicios y Recursos	M1.3 Analizar, y adaptar cuando sea necesario, todos los folletos, formularios, hojas de solicitud,... desde una perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos analizados - Nº de documentos modificados
		Normas	M1 4 Incorporar en los guiones para las presentaciones de las memorias y justificaciones de las ayudas económicas y de	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de guiones de presentaciones de memorias y justificaciones que se han analizados - Nº de guiones de presentaciones se

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			los convenios suscritos la obligación de justificar las acciones realizadas en consonancia con los objetivos de igualdad de mujeres y hombres	han encontrado acuerdos con la perspectiva de género - Nº de guiones que han sido transformados
		Sensibilización	M1 5 Divulgar orientaciones para que las y los profesionales y voluntariado de la educación no formal incorporen criterios de género en las programaciones, en la organización , en los recursos, etc	- Nº de divulgaciones - Nº de actos de difusión que se han realizado - Tipo de orientaciones divulgadas
		Conocimiento	M1 6 Incorporar en los cuadros de indicadores de los servicios del Servicio de Infancia, Adolescencia y Juventud, la variable sexo, cuando se reflejan las personas usuarias y destinatarias	- Nº de incorporaciones realizadas
			M1 7 Incorporar en todas las encuestas de satisfacción a las personas usuarias y destinatarias (albergues , programas de ocio, información juvenil, familias en centros de acogida..) la variable sexo	- Nº de incorporaciones realizadas
		Formación	M1 8 Incluir en el Plan Anual de Formación de agentes públicos y sociales de Infancia y Juventud organizado por la Dirección General de Infancia y Juventud acciones formativas encaminadas a Favorecer el conocimiento de las desigualdades de mujeres y	- Nº de horas de formación incluidas - Nº de personas que asistieron a dichos cursos: hombre y mujer - Nº de acciones de difusión se han realizado - Nivel de satisfacción de de las personas participantes en dichos cursos

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			hombres, de medidas correctoras, así como de la aplicación de la distinta normativa en materia de igualdad	d
		Servicios y recursos	M1 9 Proporcionar orientaciones en relación con la integración del enfoque de género en el trabajo de la Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de orientaciones / materiales proporcionados - Tipo de orientaciones
		Formación	M 1.10 Formar al personal de programas de intervención familiar, centros de acogida y otros servicios de protección infantil en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas - Nº de horas de formación destinadas a este fin - Nº de participantes en cursos de formación: hombres/mujeres - Nº de acciones de difusión se han realizado
		Sensibilización	M1 11 Incluir en los programas de asesoramiento para el desarrollo de Planes locales de Infancia, Adolescencia y Juventud por parte de los ayuntamientos guipuzcoanos elementos que incorporen el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de asesoramiento realizadas - Tipo de recomendaciones realizadas - Nº de planes locales que han incluido elementos de desarrollo de la igualdad

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO. MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E.1.Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios públicos a fin de visibilizar su presencia en las actividades políticas, sociales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento	Visibilizar la presencia de las mujeres en distintos foros	Sensibilización	E.1.1 -Incorporar en los actos públicos organizados por la Dirección General de Infancia y Juventud una presencia equilibrada de hombres y mujeres	- Nº de actos públicos se han realizado - Nº de actos con presencia equilibrada
			E.1.2 Incentivar la presencia de mujeres entre las artistas que participan en el programa Gaztemaniak de difusión cultural juvenil	- Nº de actividades de difusión que se han realizado - Nº de mujeres que participan
			E.1.3 Favorecer una representación adecuada de las mujeres en el movimiento asociativo juvenil, así como promover la participación de las jóvenes en iniciativas juveniles	- Nº de actividades de sensibilización realizadas - Nº de incorporaciones de mujeres logradas a dichos movimientos
E.2 Fomento de la cultura participativa entre las mujeres , para aumentar su presencia y participación en los ámbitos sociales	Mejorar la participación social de las mujeres	Servicios y recursos	E.2.1 Introducción en la programación de las Escuelas de formación en tiempo libre infantil y juvenil módulos de formación y/o o medidas que potencien la participación de las jóvenes en las actuaciones sociales y toma de decisiones	- Nº de módulos de formación incorporados - Nº de escuelas que han impartido dichos módulos - Nº de mujeres jóvenes se han incorporado a las actividades de participación

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Incrementar los espacios socioculturales en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado	Favorecer la cultura de la corresponsabilidad entre la gente joven	Normas	C1.1 Introducir normas concretas sobre el reparto de roles entre los géneros para todo el personal que trabaja en las actividades de ocio educativo Udalekuak y Gazte Oporraldiak	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas introducidas - Tipo de normas incorporadas - Nº de personas adscritas al personal de Udalekuak, y Gazte oporraldiak han sido afectadas por el conocimiento de dichas normas
		Formación	C1.2 Incorporar en los programas de intervención familiar para familias en riesgo de desprotección infantil o con personas menores de edad en desamparo, acciones educativas orientadas al reparto igualitario de responsabilidades de roles dentro de la familia y a la democratización de las mismas	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones incorporadas. - Nº de personas que participan en dichas acciones. - Tipo de acciones realizadas
C2 Potenciar la creación, ampliación y/o mejora de los recursos y servicios sociales que faciliten la conciliación de las responsabilidades familiares, personales y laborales	Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar proporcionando los medios y recursos necesarios para ello	Formación	C2 1 Impulsar el desarrollo de una oferta continuada de actividades de educación no formal a lo largo de todo el año y de todos los segmentos de edad (infancia y adolescencia) que permitan desarrollar actividades educativa, pero al mismo tiempo permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actividades de educación no formal incorporadas - Nº de personas adscritas a dichos cursos: mujeres y hombres - Tipos de medidas de conciliación desarrolladas
		Servicios y recursos	Incrementar la flexibilidad de los horarios y los calendarios , teniendo en cuenta su autonomía organizativa para garantizar que las	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de flexibilización realizadas - Tipo de acciones realizadas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			actividades educativas se realicen de manera que permita la atención a todas las necesidades: personales, laborales y familiares	

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Promover actuaciones para prevenir la violencia contra las mujeres	Sensibilizar a la sociedad en relación con la prevención y eliminación de los factores de peligro para las mujeres	Sensibilización	V1.1 Poner en marcha programas de prevención en relación con diferentes formas de violencia contra las mujeres	<ul style="list-style-type: none">- Nº de programas de prevención establecidos- Nº de hombres y mujeres participantes con estos programas- Tipo de programas puestos en marcha



10- DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE MEDIO RURAL

10.1 Dirección General de Agricultura y Desarrollo Rural

10.2 Dirección General de Montes y Medio Natural

ACCIONES COMUNES al Departamento de DESARROLLO DEL MEDIO RURAL

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
<p>M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información</p>	<p>Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones</p>	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres</p>	<p>Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados</p>	<p>Sensibilización</p>	<p>E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		<p>Normas</p>	<p>E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.	Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida	Conocimiento	C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		Normas	C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	<ul style="list-style-type: none">- Nº de acciones de difusión realizadas- Tipo de acciones de difusión realizadas

ACCIONES ESPECÍFICAS de la Dirección de AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1 Integración de la perspectiva de género en el Departamento en la normativa de la Dirección General de Agricultura y Desarrollo Rural	Facilitar el acceso de las mujeres al empleo en este sector, en condiciones de igualdad	Normas	M1.1 Integrar en los decretos de ayudas a las inversiones en explotaciones agrarias criterios para promocionar las explotaciones a nombre de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de decretos promulgados en este sentido - Nº de mujeres que se acogen al decreto
			M1.2 Otorgar ayudas para la prestación de Servicios de sustitución en las explotaciones agrarias (matrimonio, maternidad, paternidad, necesidades familiares...)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de decretos promulgados en este sentido - Nº de personas acogidas a estas ayudas - Nº de mujeres acogidas a estas ayudas
M2 Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visualizar la situación de las mujeres en el mundo rural, así como su salud, para facilitar las correspondientes medidas correctoras	Conocimiento	M2.1 Realización de diagnóstico sobre las mujeres en el mundo rural y sobre Mujeres y salud en la CAPV	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de diagnósticos realizados - Aspectos analizados - Tipo de conclusiones obtenidas

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO. MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1 Incrementar la participación de las mujeres en los procesos de planificación diseño y mejora en los ámbitos de agricultura y desarrollo rural	Garantizar y promover programas de desarrollo rural con base participativa	Servicios y recursos	E1.1 Participar desde la Dirección en la Comisión de Mujeres Rurales de Euskadi	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones de dicha comisión en las que se ha participado - Nº de disposiciones o de medidas aportadas - Nº de medidas adoptadas
E2 Reconocer la aportación social económica e histórica de las mujeres en el medio rural	Visibilizar la aportación social de las mujeres en el ámbito rural	Sensibilización	E2.1 Participar en organización del día mundial de la mujer rural	-Nº de eventos organizados en dicho día
E3 Promover el acceso al empleo de las mujeres en el ámbito rural	Mejorar la autonomía de la mujer en el ámbito rural	Formación	M1.1 Realizar acciones formativas para las mujeres del mundo rural sobre técnicas empresariales, y comerciales, sobre cooperativismo, así como sobre la mejora y desarrollo de nuevas técnicas productivas y sobre actividades económicas vinculadas con este medio: Turismo, artesanía...	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de formación sobre técnicas empresariales - Nº de acciones de formación sobre cooperativismo - Nº de acciones de formación sobre mejora y desarrollo de nuevas técnicas productivas - Nº de acciones de formación sobre acciones vinculadas a este medio: turismo, artesanía - Nº de mujeres inscritas a los cursos - % de mujeres sobre el total existente en el entorno rural - Grado de satisfacción logrado



11- DEPARTAMENTO DE CULTURA Y EUSKERA

11.1 Dirección General de Euskera

11.2 Dirección General de Patrimonio Cultural

11.3 Dirección General de Promoción y Difusión Cultural

ACCIONES COMUNES al Departamento de CULTURA Y EUSKERA

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres</p>	<p>Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados</p>	<p>Sensibilización</p>	<p>E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		<p>Normas</p>	<p>E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.</p>	<p>Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida</p>	<p>Conocimiento</p>	<p>C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		<p>Normas</p>	<p>C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	- Nº de acciones de difusión realizadas - Tipo de acciones de difusión realizadas

ACCIONES ESPECÍFICAS de las Direcciones de EUSKERA, PATRIMONIO CULTURAL, y PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1 Impulsar la igualdad de mujeres y hombres a través de la normativa del Departamento	Generalizar el enfoque de género en las normas y acciones emprendidas por el área de cultura y euskera de la DFG	Normas	M1.1 Promover una distribución equitativa de las ayudas para la financiación de las actividades entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de ayudas concedidas a hombres - Nº de ayudas concedidas a mujeres - Presupuesto del departamento destinado a hombres - Presupuesto del departamento destinado a mujeres
M2 Conocer la participación diferencial de mujeres y hombres en las actividades culturales	Visibilizar la presencia femenina en los eventos, y recabar datos de las horas mas convenientes para realizarlos	Conocimiento	M2.1 Recoger los datos desagregados por sexos en relación a la participación de mujeres y hombres en eventos, museos, exposiciones, etc	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actividades culturales cuyos datos han sido desagregados por sexo - Tipo de actividades
M3 Mejorar la recogida de datos e información del departamento en relación a las diferencias de mujeres y hombres	Adecuar los servicios de esta departamento a las posibilidades y disponibilidad horaria de las mujeres	Conocimiento	M3.1 Desagregar por sexo la recogida de datos y consultas en los archivos, así como otros datos (hora de consultas, etc) que ayude a analizar la información desde la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de encuestas desagregadas por sexo - Tipo de datos recogidos para analizar las diferencias entre mujeres y hombres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO. MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
E1 Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad	Visibilizar a las mujeres en la realización de actividades culturales y aumentar su presencia en el ámbito de la cultura	Servicios y recursos	E1.1 Fomentar la presencia de producciones de mujeres en las exposiciones del Koldo Mitxelena y Arteleku	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de exposiciones que expongan la producción de las mujeres - Nº de actividades culturales: musicales, teatrales, literarias, realizadas por mujeres - Nº de visitas generadas por dichas actividades culturales de mujeres
			E1.2 Motivar a las mujeres a participar en las convocatorias de becas, y, por lo tanto, garantizar su presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de becas concedidas a hombres - Nº de becas concedidas a mujeres - Presupuesto de dichas becas de mujeres - Presupuesto de las becas a hombres
E2 Promover una imagen protagonista de las mujeres en el ámbito cultural	Promover la participación de mujeres en todos los ámbitos culturales	Servicios y recursos	E2.1 En las publicaciones, catálogo y libros, así como en los comunicados de prensa, se garantizará el empleo de un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de publicaciones, nº de catálogos y nº de libros publicados haciendo un uso igualitario del lenguaje y de las imágenes
		Normas	E2.2 Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres, en los tribunales del departamento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de tribunales anuales - Nº de mujeres en cada uno de ellos - Nº de hombres
E3 Impulsar el compromiso de los agentes sociales con el desarrollo de la igualdad	Concienciar a agentes externos de la trascendencia de la ley de igualdad, y los compromisos adquiridos por este departamento foral	Normas	E3.1 Tener en cuenta que las empresas subcontratadas por el departamento tengan en sus plantillas mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de contratos realizados - Nº de contratos realizados advirtiendo de dicha obligación - Nº de contratos realizados a empresas con presencia de mujeres



12.- DEPARTAMENTO DE INNOVACION Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

12.1 Dirección General de Promoción de la Innovación y el Conocimiento

12.2 Dirección General de Sistemas para la Sociedad de Información

ACCIONES COMUNES al Departamento de INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECCIONES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1.- Crear las estructuras necesarias dentro del organigrama de la Diputación Foral de Gipuzkoa y dotarlas de recursos suficientes para el impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres que sean requeridas tanto por la legislación vigente y como por la propia estrategia de la Diputación.	Contar en la DFG con estructuras capaces y competentes para liderar y coordinar las distintas estrategias que en materia de políticas para la igualdad de mujeres y hombres habrán de generarse en el desarrollo del presente plan	Servicios y Recursos	M1.1 Participar en la Comisión, el Grupo Técnico Interdepartamental y las Unidades Intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la DFG.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de reuniones asistidas - Nº de actuaciones realizadas derivadas de la asistencia y participación en ellas
			M1.2 Dotar estas actuaciones de los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo óptimo de los objetivos propuestos por el Plan para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones para desarrollar la acción - Tipo de actuaciones realizadas - Presupuesto destinado en euros - Presupuesto destinado en horas
M2.- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la DFG	Generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, normativas, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación	Sensibilización	M2.1 Difundir el compromiso adquirido en relación al Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa 2008-2011.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones que establezcan dicho compromiso formal - Nº de actividades de difusión realizadas - Tipo de actividades de difusión
		Normas	M2.2 Aplicar la directriz específica de política de comunicación de la Dirección de Igualdad, por la cual se regula en el Departamento la utilización igualitaria, no-sexista y no androcéntrica del lenguaje, imágenes y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas sobre comunicación igualitaria que se han aplicado - Nº de actuaciones que se han realizado para difundirlas

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			M2.3 En relación a la normativa que regula las subvenciones, y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas - Tipología de criterios incorporados
M3.- Promover la sensibilización y formación del personal de la DFG en materia de igualdad	Capacitar al personal de la DFG para el desarrollo de las políticas para la igualdad	Sensibilización	M3.1 Realizar acciones de sensibilización en relación con la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al personal de Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización realizadas - Tipo de acciones de sensibilización interna realizadas - Tipo de acciones de sensibilización externa realizadas
			M3.2 Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados desde el punto de vista igualitario - Nº de documentos revisados realizados de manera indirecta a través de terceras personas o entidades
		Formación	M3.3 Facilitar la formación en temas de igualdad del personal de la Diputación, de sus organismos autónomos y de los entes públicos independientes de cara a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en las que el Departamento ha participado - Nº de horas de estas acciones - Nº de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos a nivel interno - Nº de mujeres y hombres asistentes de organismos autónomos - Nº de mujeres y

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				<ul style="list-style-type: none"> - hombres asistentes de entes públicos dependientes o vinculados - Nivel de satisfacción de las personas que han participado
		Sensibilización	<p>M3.4 Difundir las orientaciones facilitadas por la Dirección de Igualdad, para el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados, para la planificación e implementación de las Políticas de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de difusiones que se han realizado - Tipo de difusión realizadas
			<p>M3.5 Difundir las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y para una comunicación igualitaria facilitados por la Dirección de Igualdad, y dirigidas al personal de la Diputación y sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de - difusión realizadas. - Tipo de difusión realizada
M4.- Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información	Visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuaciones	Conocimiento	<p>M4.1 Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la recogida de la información introduciendo, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuestionarios desagregados por sexo - Tipo de cuestionarios desagregados por sexo recogidos - Nº de memorias realizadas identificando el sexo de las personas participantes
			<p>M4.2 Cruzar, los, factores objeto de estudio con la variable sexo en aquellos casos en que sea o pueda ser significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de estudios realizados. - Nº de estudios que incorporan los datos desagregados por sexo - Tipo de estudios que

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
				incorporan los datos desagregados por sexo
		Normas	M4.3 Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de requisitos exigidos - Nº pliegos de condiciones técnicas en las que se han incorporado
		Sensibilización	M4.4 Adecuar la información sobre programas y recursos de la Diputación atendiendo a las distintas condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres - Nº de recursos revisados atendiendo a las distintas condiciones, situaciones, y necesidades específicas de las mujeres

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO.
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
<p>E1.- Impulsar el compromiso de agentes sociales favorable para la participación social, política y económica de las mujeres</p>	<p>Establecer relaciones de cercanía y de colaboración en el planteamiento y ejecución de las distintas acciones que puedan tener por meta alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el Territorio Histórico, basándose en la creación de sinergias y de experiencias compartidas y en la concienciación de aquellos agentes aún no sensibilizados</p>	<p>Sensibilización</p>	<p>E1.1 Difundir entre los agentes sociales, los resultados de los diagnósticos realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión de dichos diagnósticos - Tipo de acciones de difusión de dichos diagnósticos
		<p>Normas</p>	<p>E1.2 En relación a la normativa que regula las subvenciones incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore específicamente aspectos ligados al empoderamiento de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de normas de subvenciones revisadas

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
C1.- Promover la mejora de las condiciones para la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, social y profesional del personal de la dirección.	Fomentar las condiciones necesarias para el ejercicio de la corresponsabilidad y para conciliar adecuadamente todos los ámbitos de la vida	Conocimiento	C1.1 Analizar y definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no dificulte la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Datos recopilados sobre horarios de reuniones y personas asistentes - Nº de medidas de flexibilización de horarios de reuniones que se han previsto - Nº de reuniones realizadas de acuerdo con esas propuestas
		Normas	C1.2 Incentivar, la incorporación de servicios y / o medidas de conciliación de vida laboral y familiar y personal en las empresas contratadas por el departamento para la prestación de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de de empresas que han incorporado medidas de conciliación y corresponsabilidad - Nº de medidas puestas en marcha para promover la conciliación y corresponsabilidad - Tipo de medidas

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
V1 Impulsar el compromiso de agentes sociales ante la violencia contra las mujeres	Sensibilizar al personal de la DFG sobre la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Sensibilización	V1.1 Difundir en el departamento y empresas dependientes, la declaración de principios elaborada por la Dirección de Igualdad, que tiene por objeto mostrar el compromiso de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus empresas dependientes, para la prevención y eliminación del acoso sexista, todo ello acorde a la filosofía de la tolerancia cero.	- Nº de acciones de difusión realizadas - Tipo de acciones de difusión realizadas

ACCIONES ESPECÍFICAS de las Direcciones de PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN Y EL CONOCIMIENTO, y SISTEMAS PARA LA SOCIEDAD DE INFORMACIÓN

EJE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING.
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
M1 Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante la participación de promotora, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas	Aumentar la competitividad del territorio gracias a la implicación laboral de las mujeres y la "activación" de sus talentos para la realización de actividades empresariales	Conocimiento	M1.1 Analizar la situación y necesidades de las mujeres empresarias con el fin de desarrollar las actuaciones que formen parte de esta estrategia de la manera más eficaz.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de análisis y estudios realizados - Aspectos analizados
		Formación	M1.2 Incorporar a los programas dirigidos a personas emprendedoras y empresariado, las pautas para fomentar la cooperación y el trabajo en redes de empresas constituidas por mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de pautas incorporadas a los programas - Tipo de orientaciones realizadas - Nº de redes existentes - Nº de redes creadas
			M1.3 Incorporar a los programas dirigidos a personas emprendedoras y empresariado, o a las que fomenten dichas actividades, módulos de sensibilización sobre la incidencia del género en la actividad emprendedora, así como formación en actividades transversales y para la innovación, con metodologías experienciales como el mentoring el coaching, etc. según iniciativas similares realizadas en otras entidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de módulos sobre igualdad incorporados - Nº de factores psicosociales - Nº de módulos de formación transversal incorporados - Nº de personas emprendedoras acogidas a estos programas: hombres/mujeres
M2 Impulsar la igualdad de mujeres y hombres a través de la normativa del Departamento	Avanzar en la adaptación del enfoque de género en actividades y normativas	Norma	M2.1 Avanzar en la introducción de una norma a través de empresas	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones con empresas certificadoras - Nº de reuniones con organizaciones

OBJETIVOS	FINALIDAD QUE SE PERSIGUE	HERRAMIENTA	ACCIONES	INDICADORES
			certificadoras, que certifiquen a las empresas como empresas conciliadoras o familiarmente responsables.	empresariales - Nº de empresas conciliadoras identificadas

ESTRUCTURA DEPARTAMENTAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL

1.- Diputado General

- 1.1.- El Gabinete del Diputado General
- 1.2.- Dirección General de Comunicación

2.- Primer teniente Diputado General

- Oficina Estratégica de Gipuzkoa

3.- Departamento de Deportes y Acción Exterior

- 3.1.- Dirección General de Deportes
- 3.2.- Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad
- 3.3.- Dirección General de Relaciones Externas y Turismo

4.- Departamento de Presidencia y Administración Foral

- 4.1.- Dirección General de Régimen Jurídico
- 4.2.- Dirección General de Función Pública y de Servicios
- 4.3.- Dirección General de Modernización de la Administración Foral

5.- Departamento de Hacienda y Finanzas

- 5.1.- Dirección General de Hacienda
- 5.2.- Dirección General de Finanzas y Presupuestos
- 5.3.- Dirección General de Política Fiscal y Financiera
- 5.4.- Tribunal Económico – Administrativo Foral

6.- Departamento de Infraestructuras Viarias

- 6.1.- Dirección General de Carreteras
- 6.2.- Dirección General de Gestión y Planificación

7.- Departamento de Desarrollo Sostenible

- 7.1.- Dirección General de Obras Hidráulicas
- 7.2.- Dirección General de Medio Ambiente

8.- Departamento de Movilidad y Ordenación del territorio

- 8.1.- Dirección General de Movilidad y Transporte Público
- 8.2.- Dirección General de Ordenación Territorial

9.- Departamento de Política Social

- 9.1.- Dirección General de Atención a la Dependencia
- 9.2.- Dirección General de Planificación e Inversiones
- 9.3.- Dirección General de Prestaciones, Inserción y Empleo
- 9.4.- Dirección General de Infancia y Juventud

10.- Departamento de Desarrollo de Medio Rural

10.1.- Dirección General de Agricultura y Desarrollo Rural

10.2.- Dirección general de Montes y Medio Natural

11.- Departamento de Cultura y Euskera

11.1.- Dirección General de Euskera

11.2.- Dirección General de Patrimonio Cultural

11.3.- Dirección General de Promoción y Difusión Cultural

12.- Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento

12.1. Dirección General de Promoción de la Innovación y el Conocimiento

12.2.- Dirección General de Sistemas para la Sociedad de Información

Versión definitiva tras la revisión a efectos de forma, después de su aprobación por Consejo de Diputados en diciembre de 2008

Abril 2009

II. ERANSKINA

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK

ANEXO II

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA
OROKORREKO XEDAPENEN GENERO
INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK
EGITEKO JARRAIBIDEAK**



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa



Giza Eskubideak Derechos Humanos

Laskatas eta Berdintasuna Cooperación e Igualtas

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA
OROKORREKO XEDAPENEN GENERO INPAKTUA
EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK**



DOKUMENTUAREN EGILEA: LIKaDI

**Lantaldea: Isabel Alonso Cuervo,
Laura García- Vidal Escudero eta
Natalia Biencinto López**

ZUZENDARITZA ETA KORDINAZIOA:

**Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentua.
Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta berdintasuneko
Zuzendaritza Nagusia**

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
1. JUSTIFIKAZIOA	11
2. ABIAPUNTUKO PREMISAK	19
3. GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO PROZEDURA	23
0. pausoa. Txostenaren oinarriak eta helburua	25
1. pausoa. Araua generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa den identifikatzea.	27
2. pausoa. Genero inpaktuaren balorazioa.	35
3. pausoa. Arauaren inpaktua positiboa izango dela bermatzeko aldaketen proposamena.	44
4. AZKEN OHARRA. ARAU JURIDIKOA ONARTZEKO PROZEDURA	56
5. ERANSKINAK:	
1. ARAUA EGIAZTATZEA. EGIAZTAPEN ZERRENDA	
2. GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAREN EREDUA	
3. GLOSATEGIA. OINARRIZKO TERMINOAK	
4. ADIBIDEAK: (CD-an eransten da)	
Adibidea 1 - Foru Araua	
Adibidea 2 - Egintza administratiboa	

AURKEZPENA

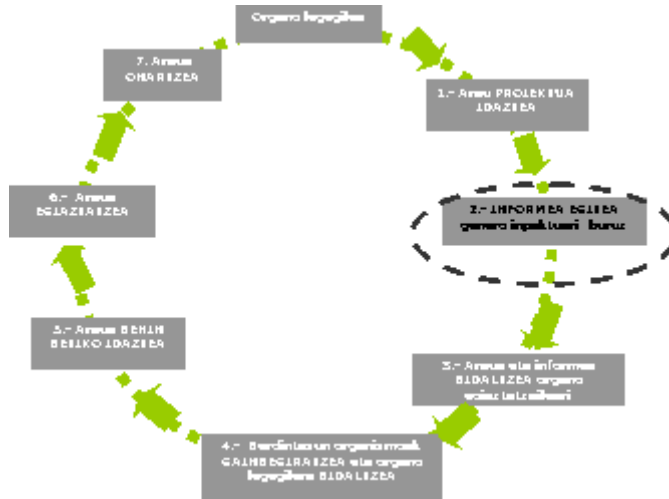
Gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak murriztu eta desagerrarazteko konpromisoa pixkanaka sartu da botere publikoetan, gizarte demokratiko, bidezko eta berdintasunekoaren eraikuntzan aurre egin ahal izateko ezinbesteko lehentasun politiko bihurtzeraino. Konpromiso hori plano formaletik haratago doa eta, praktikan, ekintza eta **politika publiko orokorren** printzipio informatzaile gisa jarduten den **genero berdintasunaren zeharkakotasuna** eskatzen du. Hori dela-eta, berdintasuna sustatzeko ahaleginak ez dira emakumeen aldeko berariazko neurrietara mugatu behar (ekintza positiboko politikak)

Oinarri horretatik abiatuta, berdintasun printzipioa zeharka aplikatzearen ondoriozko dimentsioetariko bat arau juridikoak prestatu eta aplikatzeko prozesua da, maila eta aldi guztietan. Dokumentu honetan arreta **izaera orokorreko xedapenen prestaketan jarriko dugu, berdintasun printzipioa nola aplikatzen denean**, nahiz eta baliozkoa den egintza administratiboen prestaketako genero inpaktua ebaluatzeke ere. Hori bera aipatzen da aurrerago jorratuko den 2005eko urtarrilaren 18ko 4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 19. artikuluan. Nahiz eta zeregin honetarako genero ikuspegia hainbat alditan sartu behar den, proiektua prestatzen hasten denetik behin betiko onartzen den arte, dokumentu honetan arreta, bereziki, arauen genero

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.

ikuspegiko **aurretiazko ebaluazioaren aldia** jarriko dugu. Helburu nagusia arauak eragin dezaketen **genero inpektua ebaluatzeko txostena egitea** izango da, onartu eta argitaratu aurreko pauso gisa.

Txostenak egiteko pausoetan jarriko dugu arren arreta, ez da prozesu guztia ahaztu behar; hurrengo koadroan laburtutako faseetan egituratzen da, eta dokumentu honetan ere aipatuko ditugu:



HELBURUA ETA HARTZAILEAK

Dokumentu-gida honen helburua da **Gipuzkoako foru organoetako** langileei izaera orokorreko xedapenen genero inpektuaren aurretiko ebaluazio txostenak egiteko prozesua erraztea, genero berdintasunaren printzipioa zeharka foru arauak eta izaera orokorreko bestelako xedapenak egiteko

prozesuan tresna gako gisa, 4/2005 Legeak 19. artikuluan ezartzen duen moduan.

EGITURA

Dokumentu honek honako atal hauek ditu:

- 1. Justifikazioa:** genero berdintasuna arau juridikoak egiteko prozesuan sartzea nahiz arau horiek onartzearen ondorioz sor daitekeen genero inpaktuari buruzko aurretiko ebaluazio txostenak egitea justifikatzen duen testuingurua eta arau esparrua.
- 2. Abiapuntuko premisak,** genero berdintasuneko printzipioa arau juridikoak egin eta ebaluatzeko prozesuan sartzeko kontuan izan beharrekoak.
- 3. Genero inpaktua ebaluatzeko txostenak egiteko prozedura;** txosten horiek izaera orokorreko xedapenei buruzkoak izango dira, eta xedapenen egitura eta edukia ezartzeko pausoak jorratzen dituzte. Atal honen amaieran, prozeduraren azken pauso gisa, txostenean aipatutako gomendioak arau juridikoetan horiek onartu eta argitaratu aurretik sartzan direla bermatzeko kontuan hartu beharreko alderdiak aipatzen dira.
- 4. Eranskinak:**
 - ✓ **Egiaztapen zerrenda,** arau juridikoak genero berdintasuneko printzipioari zein mailatan egokitzen zaizkion egiaztatzeke, arau horiek onartu aurreko pauso gisa.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- ✓ **Genero inpaktua ebaluatzeko txostenaren eredia.**
- ✓ **Glosategia,** genero teoriari eta gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasunari buruzko oinarriko terminoak biltzen dituena, araudia genero ikuspegitik aztertu eta prestatzeko prozeduran erabiltzen diren terminoak, hain zuzen.
- ✓ **Foru arau baten txostenaren adibidea.** Arau hau da txostena egiteko prozesuaren adibiderako erabili dena.
- ✓ **Egintza administratibo baten txostenaren adibidea.**

1. JUSTIFIKAZIOA

Nazio Batuek sustatu eta Beijingen 1995ean egin zen *Emakumeari buruzko IV. Mundu Konferentzian*, emakume eta gizonen arteko benetako aukera berdintasuna lortzeko baterako laneko konpromisoak ezarri ziren eta, horretarako, estrategia politikoak sustatu eta beharrezko baliabideak mobilizatu ziren. Orduan hartutako estrategia berriak *berdintasun printzipioa, zeharka, politika orokorretan sartzea* suposatzen du. Horrek esan nahi du oztopoak murriztu eta emakumeen egoera (enplegua lortu eta mantentzea, gizarteko hainbat esparrutan parte hartzea, etab.) hobetzeko esku hartzeaz gain, genero berdintasuna erakunde politikak eta ekintzak informatu eta egituratzeko printzipio gisa hartzen dela, eta politika eta ekintza horien helburuen artean genero desberdintasunak murriztea egon behar duela.

Genero *mainstreaming* gisa ere ezagutzen den estrategia horrek eragiten du erakunde politika eta ekintzen burutzea eta ebaluazioa *genero ikuspegitik* egin behar izatea, ekintza horiek onura egingo dieten pertsoneri (emakume eta gizonak) emanaz lehentasuna eta, edonola ere, emakume eta gizonen berriazko behar eta interesak kontuan izanda.

Gizarte demokratikoen testuinguruan, **izaera orokorreko xedapenak egitea** da gizarte mailako *baliabide eta zerbitzuak eskuratu edota kontrolatzeko prozedura arautzeko tresna nagusia*. Ulertzen badugu araudiak *interes eta*

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

*lehentasun politiko*en isla direla, genero berdintasuna sustatzearekiko konpromisoak agerikoa izan beharko luke arau juridikoak egiterakoan. Lehentasuna denez gero, horretarako emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak bildu beharko ditu xedapen zatian, araututako esku-hartze esparruaren arabera.

Planteamendu horren arabera, genero ikuspegia araudia planifikatu eta ebaluatzerakoan aplikatzeari sustapena eta legitimazioa eman dio estatuko, autonomia erkidegoko eta probintziako lege esparruak. Jarraian, esparru horretako lege erreferentzia nagusiak biltzen dira:

ESTATUKO ARAU ESPARRUA

- Botere publikoek Espainian berdintasunaren alde esku hartzeko duten betebeharra **Konstituzioaren 9.2 artikuluan** biltzen da, botere publikoek berdintasuna sustatu eta hori eragozten duten oztupoak desagerrarazteko betebeharra ezartzen baitu.
- **2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasunerakoa**, da, zalantzarik gabe, inflexio puntua, genero berdintasunaren zeharkakotasunari eta arau juridikoak egin, interpretatu eta aplikatzeko prozesuan aplikatzeari egiten baitie erreferentzia:
 - ✓ **4. art. Berdintasun printzipioa arauen interpretazioan eta aplikazioan sartzea:**
Emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera

berdintasuna **antolamendu juridikoko informazio printzipioa** da eta, horrenbestez, arau juridikoen interpretazioan eta aplikazioan sartuko da eta kontuan izango da.

- ✓ **15. art. Emakume eta gizonen arteko tratu berdintasunaren printzipioaren zeharkakotasuna:** Emakume eta gizonen arteko tratu berdintasunaren printzipioak, zeharka, botere publiko guztien jardunaren berri emango du. Administrazio publikoek **arau xedapenak hartu eta burutzerakoan sartuko dute**, esparru guztietako politika publikoak definitu eta aurrekontua egiterakoan eta beren jarduera guztiak burutzerakoan.

EUSKADIKO ARAU ESPARRUA

- Autonomia erkidegoak berdintasuna sustatzeko duen konpromisoa **2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legearekin, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoarekin**, gauzatu zen; berdintasuna politika orokorren eta berariazkoen printzipio nagusi gisa hartzeko ezartzen du eta arau juridikoak eta horiek duten genero inpaktua ebaluatzeko aurretiko txostenak sustatzeko neurriak biltzen ditu:

- ✓ **3. art. Printzipio orokorrak. Genero-ikuspegia sartzea:** *"Euskal herri-agintek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan,*

halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten”.

✓ Legearen **IV. kapituluak** (18-22. art.) **administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak** aipatzen ditu.

- 18. art. Xedapen orokorrak: *"Arauk garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteez modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua”.*

- 19. art. Generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzea: *"Administrazio-arau edo -egintza bat egiten hasi aurretik, hori sustatzen duen administrazio-organoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonek kolektibo gisa bizi duten egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du administrazio-arau edo -egintzan proiektatu den jarduketak ondoren positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatzeko eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean”.*

- 20. art. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak¹: "Eraginaren ebaluazioa kontuan hartuta, administrazio-arau edo -egintzaren proiektuan neurriak sartuko dira, emakumeek eta gizonek kolektibo modura hartuta bizi duten egoeran neurriok izan dezaketen eragin negatiboa ahalik eta gehien neutralizatzeko, antzemandako ezberdintasunak gutxitu edo ezabatzeko eta sexuberdintasuna sustatzeko".

GIPUZKOAKO ARAU ESPARRUA

■ **4/2005 Legeak** berdintasunaren alorreko hainbat erantzukizun ezartzen ditu eta, zehazki, izaera orokorreko xedapenak egiterakoan berdintasun printzipioa kontuan hartzeari buruzkoak, zuzenean **foru administrazioei** eragiten dietenak:

✓ **6. artikulua, g** atala: "*foru-administrazioei dagokie foru-legeria nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera*".

■ Horrez gain, berdintasun printzipioa izaera orokorreko xedapenen proiektuetan sartzeko eta genero inpaktua

¹ Lege horretako 18. artikuluan ezarritakoa betetzeko, euskal administrazio publikoen mendeko edo horiei lotutako departamentuek, erakunde autonomoek eta erakunde publikoek 19 eta 20. artikuluetan zehaztutakoa bete beharko dute, foru eta toki erakundeek, beren eskumenez baliatuta eta beren arauen bereizgarri diren ezaugarri formal eta materialen baitan antolamenduko eta funtzionamenduko beharretara egokitzearen kalterik gabe.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

ebaluatzeke aurretiko txostena egiteko derrigortasuna
2005eko uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauan,
Gipuzkoako Lurralde Historikoaren Erakunde
Antolaketa, Gobernu eta Administrazioari
buruzkoan, biltzen da:

✓ **70. artikulua.- Foru arauen aurreproiektuak
eta izaera orokorreko xedapenen proiektuak
egiteko prozedura:**

1. "Foru-arauaren aurreproiektuak eta izaera
orokorreko xedapenen proiektuak egiteko prozedura
jarraibide hauetara egokituko da:

b. Hastapen aginduak azalduko du laburki arauaren
gaia eta xedea, eta **txosten bat erantsirik izango
du**, non adieraziko baitira zer eragin izango duen
indarrean dagoen lege antolamenduan,
bideragarritasun ekonomikoa eta zer eragina izango
duen lurralde historikoaren aurrekontuetan, sektore
eta **genero**-araudiari jarraiki nahitaezkoak izan
daitezen izapide eta txostenak, eta, proposatzen den
arauaren esparrua eta edukia kontuan hartuta,
beharrezkotzat jo daitezen izapide eta txostenak".

■ Azkenik, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako**
Gipuzkoako 2008-2011 Planean, zeharka esku
hartzeko ardatz bat biltzen da eta horren helburua da
Gipuzkoako Foru Aldundian emakumeen eta gizonen
berdintasunerako politikak bultzatzea, Diputazioak
*egindako edo bideratutako jarduera, **araudi**, proiektu*

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

*eta ekintzetan generoaren ikuspegia egokitzea orokor
bihur dadin.*

Erreferentzia horiek *komunean* dituzten eta, ondorioz, botere publiko guztiei, alegia, *estatuko, autonomia erkidegoko nahiz lurraldeko eta tokikoei*, eragiten dieten alderdi nagusiak honako hauek dira:

Botere publiko guztiak, politika orokorretan **genero berdintasunaren printzipioaren zeharkakotasunaren estrategia** aplikatzera behartuta daude.

Berdintasun printzipioa sartzeko **arau juridikoak egiteko prozesuan** du eragina, horiek hartzen baitira emakume eta gizonen arteko benetako berdintasunerantz aurrera egiteko elementu gako gisa.

Arau juridikoetan berdintasun printzipioa zeharka sartzeko prozesuan oinarritzko tresna da **ebaluazio txostena egitea**, araua onartu aurretik izan dezakeen genero inpaktua aztertzeko.

2. ABIAPUNTUKO PREMISAK

Genero ikuspegia arau juridikoak egiteko prozesuan sartzeko eta arauen genero inpaktua baloratzeko aurretiko oinarritzko gaitasun eta ezagutza batzuk behar dira, eta ildo horretan ulertu behar dugu dokumentu honen helburua. Horrela bada, inpaktuari buruzko txostena idazteko prozedura eta pausoak deskribatu aurretik, ezinbestekoa da oinarritzkoak diren eta erlazionatuta dauden premisa batzuk aipatzea, horiek kontuan izateak genero berdintasuna sustatzeak dituen inplikazioak barneratzen lagunduko baitigu:

- Lehenik, argi utzi behar da berdintasuna sustatzearen **ardura botere publikoei** dagokiela zuzenean, eta, bereziki, administrazio publikoei, horiek baitute emakume eta gizonen arteko desberdintasunak konpentsatzeko eta berdintasuna lortzen laguntzeko neurriak ezartzen direla bermatzeko betebeharra.
- Bigarren, beharrezkoa da argi izatea genero berdintasuna lortzea **intentzio egintza baten emaitza** dela. Horrek esan nahi du berdintasuna sustatzeko konpromiso politikoak berariazko isla izan behar duela, berdintasunaren helburua argi ezarri eta izendatu eta hori lortzeko berariazko neurriak garatzearen bidez, bestela ez baita *benetako berdintasuna* lortzeko bidean aurrera egingo. Esku-hartze gehienak generoarekiko ikuspegi "opakoarekin" planifikatzen dira, alegia,

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

pertsonen bizi baldintzetan eragin nabarmena izan arren, ez da kontuan hartzen eragin ditzakeen emakume eta gizonen gizarte egoera eta estatus desberdina, genero desberdintasunak eta desorekak ezkutatu egiten dira. Hori dela eta, nahita ez izan arren, ondorioa abiapuntuko desberdintasun sozial horiek iraunaraztea da.

Abiapuntuan egoera desberdina duten pertsonen zuzendutako neurri berak, itxuraz "neutroak" direnak, garatzearen ondorioa da abiapuntuko desberdintasun horiek mantendu edo handitzea edo, bestela esanda, genero berdintasunean eragin negatiboa izatea. Beraz, **egoera desberdina dutenak berdintzatzeak praktikan egoera hori iraunaraztea eragiten du.**

- Generoaren "opakotasun" hori, neurri batean, arautzen ari garen baliabide edo prozeduraren atzean dauden pertsonak, alegia, arauaren eragina edo onura jasango dutenak (biztanleria oro har edo kolektibo jakinen bat), "ikusteko" zailtasunaren ondorio da. Berdintasun printzipioa aplikatzeak **esku-hartzearen erdigune pertsonak izatea** suposatzen du, ez araututako baliabide edo zerbitzuak soilik. Beharrezkoa da eragindako pertsonen (emakume eta gizon) aurreko egoetatik, horien behar eta interesetatik, abiatzea, arauak erregulatutakoa onartzeak horiengan eragin positiboa izango duela bermatzeko. Horregatik da beharrezkoa beharrak identifikatzeko aukera emango

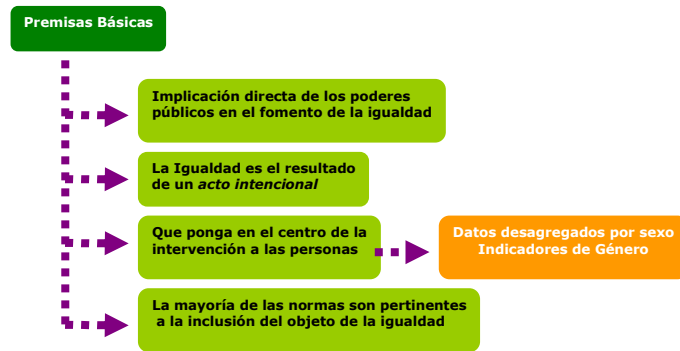
**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

digun testuinguruaren informazioa izatea, **sexuaren arabera bereizitako datuen** nahiz **genero adierazleen** bitartez, horiek adieraziko baitute emakume eta gizonen egoera eta estatusa eta sexu bien arteko erlazioa, abiapuntuko genero desberdintasunak identifikatu eta horien arabera jardun ahal izateko.

- Azkenik, kontuan izan behar da onartutako arau gehienek eragin jakina dutela emakumeen eta gizonen bizitzan. Horrek esan nahi du, **kasu gehienetan, generoaren ikuspegitik kontuan hartu beharreko arauak** direla eta, ondorioz, *genero desberdintasunak murrizteko helburua* izan behar dutela (esku-hartzearen esparruaren arabera), emakume eta gizonengan emaitza bera izango dutela bermatzeko, araututako baliabideak eskuratu, erabili edo kontrolatzeari dagokionez.

Arau juridikoen edukia genero ikuspegitik ebaluatzeak aplikatzen direnean eragin positiboa izango dutela bermatzeko beharrezko neurriak ezartzeko aukera emango digu, onura bera izango dutela arauen hartzailleengan (emakumeak eta gizonak).

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.



3. GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO PROZEDURA

Genero inpektua ebaluatzeo txostena izaera administratiboko dokumentua da, arau, plan eta programen proiektuekin batera doana eta, arrazoituta eta egoki diren datuen bitartez objektiboki justifikatuta, arau, plan edo programaren edukiak, onartuz gero, emakume eta gizonen berdintasunean izango lukeen eragina adierazten duena.

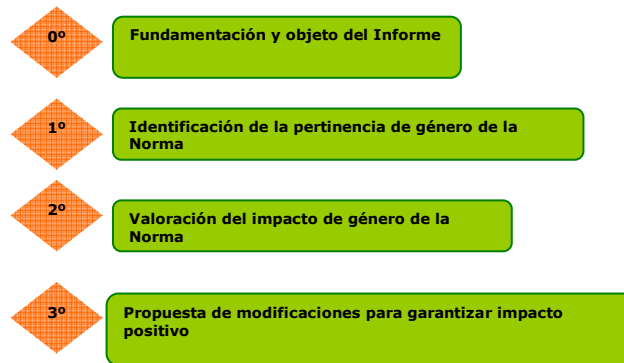
Genero inpektuaren txostena berdintasun printzipioa arau juridikoak egiterakoan zeharka sartzea errazten duen tresna gisa ulertu behar da. Horrela bada, eta berdintasunerako bideko zeharkakotasunaren eta baterako erantzukizunaren printzipioarekin² bat eginez, txostena egiteko ardura **araua egiten duen organismo berak** hartu behar du bere gain. Horren **erabilgarritasun nagusia** da ezagutzea arau juridikoaren proiektuan aurreikusitako neurriek emakume eta gizonen onura bera egingo dieten edo desberdintasun egoera eragingo dion gizartean ahulena den sexuari.

² Berdintasun printzipioa politika orokorretan zeharka sartzeak ekintzen planifikazioan, kudeaketan, burutzean eta ebaluazioan inplikaturako eragile guztien *baterako erantzukizuna* eskatzen du. Horrek esan nahi du bakoitzak, bere eskumenen arabera, genero ikuspegia bere lanaren antolamenduan sartu behar duela; dagokion berdintasun erakundeak aholkua eta babes emango du zeharka sartzeko prozesuan.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Berdintasunaren alorreko egungo legeriak ezartzen du Gipuzkoako Foru Administrazioaren izaera orokorreko xedapenen proiektuek generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioarekin batera joan behar dutela (6/2005 Foru Araua). Ebaluatzeko metodoa edo bildu beharreko edukia zehazten ez dituen arren, Estatuan nahiz autonomia-erkidegoan indarrean dagoen legeriaren edukian oinarrituta, arau juridikoen genero inpaktua ebaluatzeko prozedura bat har dezakegu, ebaluazio txostenei forma eman behar dieten edukiak egituratuta.

Jarraian, **genero inpaktua ebaluatzeko txostena egiteko jarraitu beharreko pausoak** ikusiko ditugu. Laburbilduz, honako hauek dira:



**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Pauso hauetariko bakoitzean honako gai hauek jorratuko ditugu:

- ✓ **Zer den:** zertan datzan eman beharreko pausoa.
- ✓ **Zertarako:** zein den bere erabilgarritasuna.
- ✓ **Nola egiten den:** zein irizpidetatik jorratu behar den pauso bakoitzean bildu beharreko edukia.

Prozedura errazago ulertzeko, pauso bakoitzean adibide bat emango da: "**Herritarren parte-hartzeari buruzko Foru Arau Proiektua**" (ikus testu osoa 4. eranskinean)

0 PAUSOA (AURRETIKOA). TXOSTENAREN OINARRIAK ETA HELBURUA

Txotena egiten hasteko eman beharreko lehen pausoa testuinguruan kokatzea da, zergatik egiten den justifikatzeko, honako informazio hau bilduta:

- 1.** *Arau juridikoaren izendapena edo izenburua*, maila eta ematen duen organo administratiboa zehaztuta.
- 2.** *Legegintzako testuingurua*, genero inpaktua ebaluatzeke txostena egiteko betebeharra ezartzen duena.
- 3.** *Txostenaren helburua* eta zein organori zuzentzen zaion.

Adibide gisa hartu dugun arau juridikoaren proiektuarekin jarraituta, koadroan adierazitako prozesua jarraitu beharko litzateke.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

ADIBIDEA (1). 0 PAUSOA. TXOSTENAREN OINARRIAK ETA HELBURUA

ARAU JURIDIKOAREN IZENBURUA: *Herritarren parte-hartzeari buruzko Foru Arau Proiektua, (araua ematen duen organoaren edo zuzendaritzaren izena, kasu honetan, Gipuzkoako Foru Aldundiko Diputatu Nagusiaren Kabinetea)k eginga.*

LEGEGINTZAKO TESTUINGURUA: Euskal Autonomia Erkidegoko 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 6. artikuluan xedatutakoaren arabera, foru administrazioei dagokie foru legeriaren eta hori emakume eta gizonen arteko berdintasun printzipioaren arabera aplikatzen denaren jarraipena egitea, eta 2005eko uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren Erakunde Antolaketa, Gobernu eta Administrazioari buruzkoaren, 70. artikuluan ezarritakoaren arabera, izaera orokorreko arau xedapenen aurreproiektuak egiteko prozeduran, bertan ezarritako neurrien genero inpaktuari buruzko txosten bat bildu beharko da eranskin gisa.

ARAU EMATEN DUEN ORGANOA, TXOSTENAREN HELBURUA ETA HARTZAILE DUEN ORGANOA: Eskakizun horiei jarraiki, Gipuzkoako Foru Aldundiko Diputatu Nagusiaren Kabineteak txosten hau ematen du *Herritarren parte-hartzeari buruzko Foru Arau Proiektuaren* genero inpaktua ebaluatzeo, egoki diren oharrak egin eta txostena jaulki duen organoari igortzeko, beharrezkoa izango balitz, hark alda dezan, araua onartu ondoren genero inpaktua positiboa izango dela bermatzeko.

1. PAUSOA. ARAUA GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO DEN IDENTIFIKATZEA.

Txostena testuinguruan kokatu ondoren, hurrengo pausoa da identifikatzea arau hori egokia den genero berdintasunaren printzipioa sartzeko. Baina, zer esan nahi du horrek eta nola egiten da? Ikus dezagun.

1.1. ZER ESAN NAHI DU GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO IZATEAK? Aztertzen ari garen araua genero ikuspegitik jorratu beharrekoa den jakiteko eman beharreko *lehen pausoa* da. Kontua da identifikatzea ebaluatu beharreko arauak emakume eta gizonen arteko desberdintasunetan nola eragin dezakeen eta, ondorioz, beharrezkoa den genero dimentsioa kontuan hartzea araua egiterakoan.

1.2. ZERTARAKO BALIO DU? Generoaren ikuspegitik "neutrotzat" hartzen diren esku-hartze askok –emakume eta gizonentzat ondorio "berdinak" izango dituztela aurreikusten denak-, benetan, sexu biantzat ondorio desberdinak izan ditzaketela erakusteko. Bestalde, desberdintasunak agerian utzi eta horien arabera jardun aurreko pausoa da.

Arau juridikoak generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoak diren identifikatzeak errealitatea genero ikuspegitik aztertzea garrantzitsua den adierazten du eta berdintasunean izango duen eragina baloratzen du.

1.3. NOLA IDENTIFIKATU ARAUA GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO DEN?

GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTU BEHARREKO ARAUAK:

Arauaren xedearen identifikaziotik abiatuta, funtsezko hiru gai hartu beharko dira oinarri arau hori genero berdintasunaren printzipioa sartzeko egokia den ala ez aztertzeko. **Araua egokia izango da** eta, ondorioz, emakume eta gizonengan izango duen genero inpektua kontuan hartu beharko da, **honako bi baldintza hauek betetzen direnean:**

- ✓ **Hartzaileak.** Arauaren azken hartzailea pertsona fisikoak, juridikoak edo kide anitzekoak dira.
- ✓ Hartzaileengan izango duen eragina. Arauak, **zuzenean edo zeharka, emakume eta gizonei eragiten die, baliabideak eskuratu edota kontrolatzeari dagokionez**³. Beraz, emakume eta gizonen egoera edota estatusen eragina du, hori hobetu edo okertu egiten du. Arauak emakume eta gizonei nola eragiten dien identifikatzeko, alegia, zuzenean edo zeharka eragiten dien, honako adierazle hauek har ditzakegu oinarri:

³ Eskuratzeko baliabideak erabiltzeko aukerari egiten dio erreferentzia; kontrola, aldiz, horien erabilera eta onurari buruzko erabakiak hartzeari dagokio.


**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**


- **Eragin zuzena:** pertsonak baliabide jakin batzuk eskuratzeko aukera arautzen duenean (bekak, lanpostuak, batzordeen osaketa, etab.). Berehalako eragin zuzena du emakume eta gizonak gizartean duten estatusetan.
- **Zeharkako eragina:** baliabide edo zerbitzu jakin batzuk kudeatu edota ekoizteko moduan eragiten duten prozedurak arautzen dituenean (gizarteratzeko enpresak kalifikatzeko prozedura, jarduera eta instalazio jakin batzuen ingurumen kalitatearen kudeaketa arautzea, proiektu jakin batzuei pizgarriak ematea, etab.), atzean pertsonak daudenean kudeatzaile edota ekoizle gisa nahiz azken hartzaile gisa.

Pertsonengan zuzeneko edo zeharkako eragina duen eta baliabideak eskuratzeko eta kontrolatzeko aukeran eragina duen esku-hartze oro generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa da, horiek arauak eragiten duen esparruan duten egoera eta estatusa aldatu egingo baititu.

Kontzeptua argiago gera dadin, ikus dezagun eragin zuzena duen arauaren adibide bat, eta zeharkako eragina duenaren beste bat.

ADIBIDEAK. Generoaren ikuspegitik kontuan hartu beharrekoak diren arauak

 **Emakume eta gizonengan eragin zuzena.** Pentsa dezagun arau batekin desgaitasunak dituzten pertsonen administrazioan lanpostuak eskura ditzaten lanpostuak gordetzeko prozedura arautu nahi dela, kolektibo horren enplegarritasuna sustatzeko. Zer egin behar dugu kontuan hartu beharrekoa den jakiteko? Ikus dezagun. Arauaren *hartzailleak* desgaitasunen bat duten emakume eta gizonak dira, potentzialki, administrazioaren zerbitzuko langile izan daitezkeenak. Beraz, *kolektibo horri zuzenean eragiten dio* (bai eta enplegu publikorako hautaketa prozesuei eta lanpostuak eskuratzeko aukerari ere, eta, azkenik, horiek kudeatzen dituzten pertsonen). Enplegua eskuratzeko aukera erraztea denez helburua (*baliabidea*), araua generoaren ikuspegitik kontuan hartu beharrekoa da, desgaitasunen bat duten emakume eta gizonen aukera berdintasuna bermatu beharko duelako. Nola bermatu berdintasuna? Hurrengo atalean ikusiko dugun arren, desgaitasunen bat duten emakume eta gizonen errealitatea aztertu beharko litzateke, arauak erregulatzeko duen esparruan (enplegua) egoera desberdinean dauden, eta desberdintasun horiek kontuan izan, batzuen eta besteen berariazko beharrei erantzuteko.

 **Emakume eta gizonengan zeharkako eragina.** Adibide honetan, ebaluatu beharreko arauak aplikazio

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

eremuko enpresek (adibidez, Gipuzkoako Lurralde Historikoan jardutea eta baldintza jakin batzuk betetzea) ekipo informatikoak erosteko finantzazio lerro baterako deialdia egiten du.

Hartzaileak baldintza jakin batzuk betetzen dituzten probintziako enpresak dira. Baina enpresa horiek emakume eta gizonak osatzen dituzte, hainbat mailatan: zuzendaritza, kudeaketa, langileak, etab., eta horiek izango dira, azkenean eta zeharka, araututako baliabidearen onura jasoko dutenak. Pertsonak lehen planoan jartzeak suposatzen du enpresa horien ezaugarriak eta egoera aztertzea, alegia emakume edota gizonak osatzen dituzten -jabe izan daitezke-, bai eta langileen egoera aztertzea ere. Horrela jakingo dugu beharrezkoa den sexu biek eskainitako baliabidetik onura bera jasoko dutela bermatzea. Horrez gain, kasu honetan, kontuan izan beharko litzateke enpresek, giza baliabideen kudeatzaile diren aldetik, bertako kide diren emakume eta gizonen arteko berdintasun printzipioa betetzeko betebeharra dutela, eta hori ere nolabait zehaztu beharko litzateke arauan.

**GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN
HARTZEKOAK EZ DIREN ARAUAK:**

Hala eta guztiz ere, arau guztiak ez dira generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoak, **ez baitiote emakumeek eta gizonek gizartean duten estatusari** edo berdintasuna lortzeko aukerari eragiten.

Kasu horretan, ebaluazio txostenean, justifikatu beharko da zergatik ez den kontuan hartzekoa eta araua idazterakoan erabilitako hizkera soilik berrikusi beharko da.

ADIBIDEAK. Kontuan hartzekoak ez diren arauak

☐ Ondasun bat administrazio batek beste bati eskualdatzea arautzen duten arauak; adibidez, estatuaren titulartasuneko ospitale bat autonomia erkidegoaren titulartasunera pasatzea.

☐ Zehatzago, imajina dezagun arau baten xedea dela airearen purutasuna neurtzen duen tresna baten kalibrea arautzea. Nola identifikatu kontuan hartu beharrekoa den ala ez? Aurreko baldintzak betetzen dituen kontuan izanda.

Tresna, kalibrea nola arautzen dena alde batera utzita, *pertsonek erabiliko dute*, beraz, *azken hartzaileak* ere horiek izango dira. Tresnaren kalibreak airearen purutasunean eragingo duenez, *pertsona orori eragingo dio* (zeharka). Arauak ez du baliabidea *eskuratze*ko edo *kontrolatzeko aukeran eragingo* -kasu honetan tresna bera-, arautzen dena tresna horrek izan beharreko kalibrea baita. Hala ere, kontuan hartu beharko litzateke

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

tresna fabrikatzeaz nor arduratuko litzatekeen arautuko balu⁴.

☐ Azkenik, har dezagun adibide gisa xedearen ondorio baliabide bat eskuratzeko aukera ez duena, erregistro bat sortzea kasu; bildu behar dituen eremu edo aldagaiak ezarri behar dira:

Erregistroa pertsonen erabiliko dutenez, eragina izango du haiengan, kudeatzaile edo erabiltzaile diren aldetik. Erregistroak biltzen dituen datuak alde batera utzita – pertsonen egiten badiete erreferentziak sexuaren arabera bereizita egon beharko dute-, hasiera batean, ondoriozta genezake ez dela kontuan hartu beharrekoa, ez duelako baliabidea eskuratu edo kontrolatzeko aukeran eraginik.

Araua genero berdintasunaren printzipioaren integrazioarako egokia den ala ez identifikatzeko gakoak azaldu ondoren, jarrai dezagun lehenengo adibide berarekin: *Herritarren parte-hartzeari buruzko Foru Arau Proiektua*. Ikus dezagun nola islatu behar den txostenean arauaren genero ikuspegiaren araberako egokitasuna:

⁴ Ildo horretan, arau horrek enpresak airearen purutasuna neurtzeko iragazkiak fabrikatzeko enpresen homologazioa arautuko balu, egoki izango litzateke genero berdintasunaren printzipioa sartzea. Kasu horretan, arauaren hartzaileak enpresa horiek izango lirateke, emakume nahiz gizonen osatuak, eta baliabidea, alegia "homologazioa", eskuratzeko aukeran eragingo luke. Homologazio hori lortzeko enpresa batzuk gainerakoekiko abantailan utziko litzuzke, eta horrek bertako langileek lanerako edo garapen profesionalerako aukera gehiago izatea eragingo luke.

ADIBIDEA (2): 1. PAUSOA. ARAUA GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO DEN IDENTIFIKATZEA.

ARAUAREN XEDEA: Foru arau honen helburua da hiritarren parte-hartze zuzenerako berariazko tresna eta prozedurak ezartzea Foru Aldundiari dagozkion gobernu eta administrazio eskumenez baliatzerakoan, herritarren eskubide demokratikoak garatu eta demokrazia eraikitzeko prozesuan partehartzezeko kultura sustatzeko.

EGOKITASUNA: Arauaren *hartaileak* Gipuzkoako Lurralde Historikoko edozein udalerritan legez bizi diren pertsonak dira, bai eta bertako herritar erakundeak, beraz, *eragin zuzena* izango du herritarren multzoa osatzen duten gizon eta emakumeengan, arau honekin Lurraldeko politika publikoetako erabakitze prozesuetan parte hartzeko aukera ematen baitzaie, beren behar eta interesak kontuan izanda, araututako partaidetzazko tresna eta prozeduren bitartez.

Beraz, izaera orokorrenekin, aztertzen ari garen *Foru Arauaren* Aurreproiektuak hartzailezat emakume eta gizonak dituzenez eta baliabideak eskuratu eta kontrolatzeko aukeran eragiten duenez: **GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO DA.**

Ebaluatzen ari aren araua generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa den identifikatu ondoren, gure ondorioa arestian jorrotutako irizpideen arabera justifikatuta, hurrengo pausoa arauak izango duen genero inpaktua aurreikusi eta baloratzea izango da, nola planteatu edo idatzita dagoenaren arabera. Hala eta guztiz ere, **araua generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa bada soilik baloratu**

beharko da horren genero inpaktua, ez bada kontuan hartzekoa arauak ez baitu genero inpakturik izango.

2. PAUSOA. ARAUAREN GENERO INPAKTUA BALORATZEA

2.1. ZER ESAN NAHI DU? Genero ikuspegia kontuan hartzen ez bada, alegia, genero berdintasunari buruzko arauaren ondorioak kontuan hartuko ez balira, arauak emakume eta gizonengan izan ditzakeen ondorioak aurreikustea.

Generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa den arau orok emakume eta gizonen bizi baldintzetan eta horiek baliabideak eskuratzeko dituzten aukeretan ondorioak izango ditu. *Ondorio hori da genero inpaktua.*

Arauaren genero inpaktua baloratzeko esku-hartzeak emakume eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eragina (emaitza jakinak) zehazteko analisi prozesu bat egitea eskatzen du.

2.2. ZERTARAKO BALIO DU? Araua aplikatzeak izango dituen eraginak ezagutu eta jarduerak gizon eta emakumeentzat ondorio berak izango dituen edo, aldiz, araua aplikatzeak genero desberdintasuna sortu edo iraunarazi dezakeen egiaztatzeko.

2.3. NOLA BALORATU ARAUAREN GENERO INPAKTUA?

Arauaren genero inpaktua aurreikusi eta berdintasuna zeharka sartu ahal izateko, beharrezkoa da honako gai hauek kontuan izatea:

- Arauaren genero inpaktua baloratzeko lehen pausoa (egoki bada soilik) **arauaren hartzaile izango diren gizon eta emakumeen abiapuntuko egoera eta estatusa, arauak erregulatutako esku-hartze esparruari dagokionez, zein den** aztertzea izango da. Aurretiko azterketa hori egiteko, honako prozedura hau jarraitu behar da:



- Arauaren xedeari eta edukiari buruzko **informazio garrantzitsua biltzea, sexuaren arabera bereizita**⁵. Pentsatu behar da zer informazio ezagutu behar dugun arauaren hartzaile diren

⁵ Pertsoneri buruzko informazioa erabili edo sortzen badugu, datuak sexuen arabera bereizita eman behar dira beti, informazioa genero ikuspegitik erabilgarria izan dadin; bestela esanda, sexu biek araututako esparruan duten abiapuntuko egoera ezagutzeko informazioa izan dezagun.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

pertsonen abiapuntuaren inguruan, eta zer informazio izango litzatekeen garrantzitsua arauaren edukiak antzemandako beharrak asetzen lagunduko duen ala ez baloratzeko. Emakume eta gizonen arautzen ari den gaian hierarkikoki zein egoera eta estatus duten, baldin badago, deskribatu ahal izateko lehen pausoa da.

Horretarako kopuruari nahiz kalitateari buruzko informazioa bilatu behar da. Honako hauek dira erabil daitezkeen zenbait informazio iturri: Interneten eskuragarri dauden estatistika ofizialak (EIN, Eustat⁶), arauak erregulatutako esparruko genero erlazioei buruzko aurreko azterlan edo ikerketak, etab.

- ▼ Datu garrantzitsuak bildu ondoren, **identifikatutako desoreka eta desberdintasunen** inbentarioa egin behar da. Inbentario horiek adierazi ahal izango dute gizonen arautzen den gaian presentzia handiagoa dutela – kide anitzeko organoren baten osaketari edo egiturari buruzkoa bada (batzordeak, epaimahaiak, etab.)- edo gizonen erosteko ahalmen handiagoa dutela, enplegu tasa handiagoa eta lan baldintza hobekak dituztela arlo horretan, etab. “Generoen arteko tartea” identifikatzea da, alegia, desberdintasunak identifikatu eta horien desberdintasunik eragiten duten identifikatzea.

⁶ <http://www.eustat.es> Euskadiko estatistika informazioa.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Helburua da bildutako informazioak emakume eta gizonen artean arautzen ari denaren inguruan estatusa eta parte hartzeko aukera baldintzatzen duten gizarte desberdintasunik badagoen identifikatzeko aukera ematea.

ADIBIDEA (3)

Aztertzen ari garen adibidearekin jarraituz, orain arte dakiguna da emakume eta gizonen egoeran eta estatusen eragin zuzena duen araua dela, kudeaketa publikoan duten parte-hartzea sustatzeko helburua duelako eta, ondorioz, generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa dela. Zein izango da arauaren genero inpaktua? Ikus dezagun.

Arauaren genero inpaktua baloratzeko pausoak honela irudikatuko dira txostenean:

2. PAUSOA. GENERO INPAKTUAREN BALORAZIOA

2.1. DESBERDINTASUNAK IDENTIFIKATZEA

⇒ **Informazio garrantzitsua biltzea.** Arauaren helburuaren eta arautzen duenaren arabera, jarraian ematen dira eragiten dien gizon eta emakumeen egoera eta estatusari buruzko datuak, sexuaren arabera bereizita:

- Gipuzkoako elkarte sarearen ezauzgarriak: 2009an, 5.701 elkarte erregistratu ziren Gipuzkoan (Bizkaiarekin batera, Estatuan elkarte gehien dauden probintzia da). Elkarte horietatik 93 (% 1,6) berariaz "emakumea sustatzen" jarduten dira eta beste 17 (% 0,3) "talde feminista" gisa

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

erregistratuta daude.

Desberdintasunak identifikatu ahal izateko, beharrezkoa izango litzateke bildutako informazioa honako honekin osatzea⁷:

- Elkartetako kide diren emakume eta gizonen kopurua eta ehunekoa, elkartearen helburuaren (auzo elkarteak barne) eta karguaren (boluntarioa, zuzendaria,...) arabera bereizita.
- Berdintasunaren inguruko konpromisoa dutela idatziz frogatzen duten elkarteen kopurua (berdintasun plana, berdintasunerako neurriak, berdintasun printzipioa kontuan hartzen duten proiektuak...).

⇒ **Antzemandako desberdintasunak deskribatu eta identifikatzea:**

- Eskuartean ditugun datu urriek adierazten dute, elkarte sarean, emakumeen sustapena eta parte-hartzea helburu duten elkarteen portzentajea oso txikia dela, guztizkoarekin alderatuz gero.
- Daturik ez dagoenez, ezin da identifikatu generoen arteko tarterik badagoen emakume eta gizonen esparru publikoan duten parte-hartzearen inguruan, nahiz eta jakina den, oro har, sexuaren araberako bereizketa nabarmena dagoela elkarte sarean, kirolaren, erabakiak hartzearen edo garapen ekonomikoaren inguruko elkarteak maskulinizatuak daudela; aldiz, gizarte ekintzari lotutakoak, feminizatuak daude.
- Jakina da baita ere sexuari dagokionez osaketa mistoa duten elkarte gehienetan gizonen aldeko desoreka dagoela erabakiak hartzeko postuetan eta horrek emakumeak, gizarte talde gisa, desabantailako eta mendekotasuneko egoeran uzten ditu parte-hartze aktiboko prozesuetan.

⁷ Beharrezko informazioaren zerrenda egin da, ezin izan baita eskuratu.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Arauak eragiten dien gizon eta emakumeen abiapuntuko egoeraren eta estatusaren inguruko desberdintasunetatik abiatuta, eta genero desberdintasunak badaudela egiaztatuta, hurrengo pausoa txostenean arauak **antzemandako desberdintasunei zein neurritan erantzuten dien** islatzea izango da. Honako irizpide hauek erabil ditzakegu arauak abiapuntuko genero desberdintasunei erantzuten dien ala ez identifikatzeko:

- ✓ **Arauaren zioen adierazpenean edo hitzurrean** araututako esku-hartze esparruan genero desberdintasunak murrizteko beharra aipatzen den aztertzea, bai eta berdintasunaren alorrean indarrean dagoen legeria ere.
- ✓ **Helburuetan** emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatu edo bermatzea biltzen den eta berdintasun printzipioa araua egiterakoan eta esku-hartzeko esparruan (enplegua, informazioaren gizartea, etab.) zeharka sartzeari erreferentzia egiten zaion **aztertzea**.
- ✓ **Arauaren artikuluetan** abiapuntuko genero desorekak murriztu eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko beharrezko neurriak biltzen diren **aztertzea**.

Inpaktua baloratzea. Antzemandako abiapuntuko desberdintasunen arabera, eta emaitza horiek arestian zerrendatutako zatietako arauaren edukiekin alderatuta, ondorioztatu beharko da zenbateraino lagunduko duen arauak desberdintasun horiek arintzen edo, aldiz, handitu egingo dituen. Oro har, arau baten inpaktua honelakoa izan daiteke:

+ Positiboa. Abiapuntuko desberdintasunaren aurreko arauaren erantzuna aurrez ezarritako irizpideen arabera da. Horrek esan nahi du esku-hartzeko alorrean dauden emakume eta gizonen arteko desberdintasunak orekatu edo murrizten lagunduko duela. Kasu horretan, txostenean adierazi beharko da nola lagunduko duen arauak berdintasuna garatzen, arlo hori aipatzen duten zatiei erreferentzia eginez:

- *Zioen adierazpenean* eta *helburuetan* berdintasun printzipioa aipatzen badu, koherentzia mailari erreparatu, alegia, neurriek aipatutako berdintasun helburuari benetako erantzuna ematen dioten.
- Arauan berdintasuna sustatzeko bildutako *berriazko neurriak* aipatzea (zein artikulua). Identifikatutako desberdintasun egoerak zuzentzeko arauan aurreikusitako neurri, baliabide edo prozedurak egiaztatzea, bai eta berdintasuna sustatzeko beharrezko neurri guztiak biltzen diren ere.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Adibidez, bereizketa bertikala desagerrarazten laguntzea emakumeek erakunde batean duten presentzia handitzearen bidez, paritate irizpideak ezarrita, gizonek etxeko kontuetan duten arduraren eta presentzia handitzeko neurriak ezartzea edo gizartearen berdintasunarekiko konpromisoa sustatzea, berdintasuna lortzeko neurriak dituzten entitateei sariak emanda.

- **Negatiboa.** Arauak ez badio berdintasun printzipioari erreferentziarik egiten zioen adierazpenean edo helburuetan eta ez badiu antzemandako abiapuntuko desberdintasunak murrizteko neurriak garatzen, eragina ziurrenik negatiboa izango da. Desberdintasun horiek desagerrarazteko ez bagara asmo osoz, emaitza desberdintasun horiek iraunaraztea izango da.

Adibidez, enpresa jarduerarako diru-laguntzak edo laguntzak ematen direnean portzentajerik altuena enpresa maskulinizatuei badagokie, edo eduki sexistak berariaz debekatzen ez badira irakaskuntzako materialetan, edo ez bada hizkera sexistaren erabilera desagerrarazten laguntzen, emaitza genero desberdintasunak iraunaraztea izango da, alde batetik, ez delako generoen arteko tartea murrizten enpresa jardueran eta, bestetik, irakaskuntzako materialetan genero estereotipoak transmititzen direlako.

ADIBIDEA (4)

Adibide berarekin jarraituta, genero ikuspegiaren arabera kontuan hartzekoa den eta emakume eta gizonen parte-hartzearen inguruko desberdintasunak identifikatu ondoren, hurrengo pausoa izango da arauak desberdintasun horiei zenbateraino erantzuten dien eta, horren arabera, izango duen genero inpaktua baloratzea:

2. PAUSOA. GENERO INPAKTUAREN BALORAZIOA. ADIBIDEA:

⇒ 2.2. ARAUAK ZENBATERAINO ERANTZUTEN DIEN DESBERDINTASUNEI

3. artikuluan aipatutako *arauaren helburuen* artean zehazten da "*Gizarte elkartasun eta integrazio maila handiagoak bermatzea, berariazko ekarpena eginez genero berdintasunaren, subjektu desfaboratu edo ahulenen interesen eta ordezkaritzaz-ahalmen txikienekoen interesen defentsaren arloan*" eta agerian geratzen da Foru Aldundiak emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko duen konpromisoa, lehentasunezko eta funtsezko elementutzat hartzen baitu politika publikoen kudeaketarako herritarren parte-hartzea sustatzerakoan. Horregatik zehaztu da honako hau: herritar erakundeen jarduera sustatzeko diru-laguntzak emateko "*kontuan hartuko da, bereziki, genero berdintasunaren (...) sustapena*" ere, 29. artikuluan aipatzen den moduan.

⇒ 2.3. INPAKTUA BALORATZEA

Herritarren parte-hartzearen alorreko genero desberdintasunetan jarriz arreta, eta arauan bildutako berdintasun printzipioaren berariazko aipamenera arabera, hasiera batean, aurreikus daiteke genero inpaktua positiboa izango dela foru araua onartzean. Hala ere, genero ikuspegitik berrikusi eta ebaluatu ondoren, berdintasun printzipioaren integrazioak pisu eta ikusgarritasun handiagoa izan beharko luke arauan, *ez baitira biltzen inpaktu benetan positiboa bermatzeko beharrezko neurri guztiak*, berdintasunaren alorrean indarrean dagoen araudiaren arabera.

3. PAUSOA. ARAUAREN INPAKTUA POSITIBOA IZANGO DELA BERMATZEKO ALDAKETEN PROPOSAMENA

3.1. ZER DA eta ZERTARAKO BALIO DU? Ateratako ondorioa bada genero inpaktua negatiboa izango dela, abiapuntuko testuinguruari buruzko informazioaren eta arauak antzemandako desberdintasunei ematen dien erantzunaren arabera, puntu honetan iradoki beharrekoa da zer aldaketa egin beharko liratekeen arazoa konpondu eta berdintasunean eragin positiboa izango duela bermatzeko.

3.2. NOLA ETA ZER PROPOSAMEN EGIN DITZAKEGU?

Genero berdintasunaren printzipioa aipatu beharko litzatekeen arau zatiak adieraz ditzakegu, orain arteko egindako analisiaren arabera:

1. Genero berdintasunaren printzipioa ez bada berariaz biltzen **zioen adierazpenean:** proposa dezakegu berdintasunaren alorrean indarrean dagoen araudia aipatzeko, genero ikuspegiaren zeharkako integrazioari dagokionez, bai eta antzeman ditugun desberdintasunen ondorioz beharrezkoa dela justifikatu ere. Puntu honetan, egiaztatu behar dugu aztertutako araua hartzen duen legeriak esplizituki adierazten duen berdintasuna sustatzearekiko konpromisoa eta, hala bada, adierazi.

2. **Arauaren helburuen artean** ez bada biltzen berdintasuna sustatzea, arauak emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna eta berdintasun printzipioa

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

zeharka arauaren idazketan sartuko dela bermatzeko konpromisoa agerian utzi behar dugu. Berdintasun printzipioaren aipamen esplizitua egin behar da arauaren helburuetan, abiapuntua ezarri eta inplikaturako eragile guztien konpromisoa laguntzeko.

3.Artikuluak: berdintasuna lortu edo diskriminazioak saihestu ditzaketen arauen artikulua guztietan desorekak eta desberdintasunak murrizteko beharrezko konpentsazio ekintzak sartu behar dira, bai eta egoera horiek gertatzea eragotziko duten debeku eta zehapenak ere. Identifikaturako desorekak konpentsatu edo zuzentzeko neurriak hainbat motakoak izan daitezke, arauak arautzen duen alderdiaren arabera, adibidez:

- **Kanpoko entitateekin zerbitzuak kontratatu, lankidetzan hitzarmenak sinatu edota laguntza edo diru-laguntza publikoak ematea** aurreikusten bada, plegu administratiboetan emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean arau-hauste larriagatik zigor irmorik jaso ez duten entitateekin lankidetzan jardutea bermatzen duten irizpideak sartzea proposa daiteke, bai eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzera zuzendutako neurriak garatzen dituztenei lehentasuna ematea ere.
- Kide anitzeko organoak, batzordeak, epaimahaiak eta abar **nola osatu behar diren** arautzen badu, organo horiek **emakume eta gizonen arteko ordezkariak orekatuaren** printzipioaren arabera (% 60-40) osatuko direla zehaztu beharko da.

- Administrazioako **lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko irizpideak** arautzen baditu, emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna bermatuko duten irizpideak zehaztu beharko dira. Horren inguruan ezar litekeen neurrietariko bat ordezkari txikiena duen sexuarentzat lanpostuak gordetzea izan liteke, betiere gaitasun eta ezagutzen inguruko eskakizunak betetzen badituzte⁸.
- **Organoren baten funtzioak** arautzen baditu, berdintasunaren alorrean indarrean dagoen legeria betetzen dela ziurtatzea eta neurri egokiak ezarriz susta dadin sartzea beharrezkoa den ikusi beharko da, esku-hartzearen esparruaren arabera.
- Pertsonen buruzko datuak sistematizatzeko **erregistroren** bat arautzen bada, ziurtatu beharko da datuak sexuaren arabera bereizita daudela eta genero analisirako adierazle erabilgarriak biltzen dituztela.
- Arreta bera jarri beharko da arauan erregulatutako neurrien aplikazio mailari buruzko **txostenak edo diagnostikoak nola egin** arautzen bada. Ildo horretan, gaineratu dezakegu genero ikuspegia analisi irizpide gisa hartzen dela eta txosten honekin batera eragindako genero inpaktuaren balorazioari buruzko txostena egin behar dela.

⁸ Diskriminazio positiboko neurriak aldi baterakoak dira, horiei bide eman dieten genero desberdintasunek irauten duten bitartean baliatzen dira, eta horiek ezartzeko eskakizuna da baldintza beretan abiatzea, kasu honetan, lanpostuan jarduteko gaitasun berak izatea, gizartean ahulena den eta ordezkari txikiena duen sexuaren onura bermatzeko.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- **Argitalpenak, kanpainak edo komunikabideak** arautzen badira, irudietan nahiz idatzietan hizkera ez-sexista erabiltzen dela bermatu behar da.
- Arautzen dena administrazioaren zerbitzuko langileen **ikasketa planak, oposaketetako gai zerrendak edo etengabeko prestakuntzarekin** zerikusia duen alderdiren bat bada, edukietan generoaren eta berdintasunaren inguruko edukiak sartuko dira. Halaber, ikasketa planen kasuan, curriculumeko materialak berrikusteko derrigortasuna ezartzen duen klausula bat gehituko da, estereotipo sexistarik ez dutela, emakumeek historian zehar gizartearen eta ekonomiaren garapenari egiten dioten ekarpena biltzen dutela eta hizkera ez-sexista erabiltzen dutela ziurtatzeko.
- **Herritarrei edo kolektibo jakinen bati zuzendutako laguntzen esleipena arautzen** bada, esleitzeko baremoan erosteko ahalmen desberdina konpentsatu beharko litzateke, sexurik ahulenaentzat laguntza portzentaje handiagoa sartuta.

4. Hizkera: artikulua berrikusi eta berdintasuna bermatuko duten neurriak sartu ondoren, arauaren testuaren idazketa berrikusi eta ziurtatu beharko da ez dela hizkera sexistarik erabiltzen. Alegia, emakumeen nahiz gizonen ikusgarritasuna errazten duela, jorratutako alderdi guztietan; horrek desberdintasun arrazoi izan daitezkeen batzuen eta besteen egoerak ulertzen eta, ondoren,

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde jarduten lagunduko baitu.

Ebaluazio txostenaren xede den araua ez bada generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa, hizkera izango da kontuan hartu beharreko alderdi bakarra, kontuan hartzekoa ez dena justifikatzeaz gain.

5.Xedapen indargabetzaileak. Arauak, emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna sartzerakoan, beste arau batzuen formari edo edukiari eragiten badio, emakume eta gizonen aukera berdintasunari buruzko araudiaren araberakoa ez den guztia indargabetuko duen klausula bat sartu beharko da.

ADIBIDEA (5)

Ikusi dugunez, emakume eta gizonen arteko berdintasunean eragin argia duen araua dugu (*Herritarren Partaidetzari buruzko Proiektua*), abiapuntuko genero desberdintasunak kontuan hartu dituen eta berdintasuna sustatzeko helburua duena. Hala eta guztiz ere, eta berdintasun printzipioari berariazko aipamenak egiten zaizkion arren, hurrengo pausoa araua onartutakoan eragina benetan positiboa izango dela bermatzeko egin beharreko aldaketak proposatzea da.

3. PAUSOA. ARAUAK ERAGIN POSITIBOA IZANGO DUELA BERMATZEKO PROPOSATUTAKO ALDAKETAK.

Jarraian, arauak genero berdintasuna sustatzen lagunduko duela bermatzeko proposatzen ditugun aldaketak adieraziko ditugu, arauaren helburuekin bat etorriz:

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- **Zioen adierazpenean** bertan, Foru Arauaren proiektuan ezarritakoarekin genero berdintasuna sustatzeko konpromisoa aipatuko da. Beraz, honako testu hau erantsiko da: "emakumeek gizonen maila berean gizartean parte hartzeko dituzten mugaketen eta oztopoen eta horiek gizarte demokratiko honetan garapenari egiten dioten ekarpena sustatzeko beharraren jakitun izanik, foru arau honetako neurrien zeharkako helburua da emakume eta gizonen arteko partaidetza orekatua sustatu eta bermatzea. Horrela bada, 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoan (15. artikulua), eta 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoan (3. artikulua) ezarritakoaren arabera, foru arau hau emakume eta gizonen aukera berdintasunaren printzipioaren arabera planifikatu da, emakume eta gizonen arteko partaidetza orekatua sustatzeko, genero berdintasuna xede hartuta.
- **1. artikuluan, arauaren xedea definitzen denean:** Diputatu Nagusiaren Kabineteak testua honela aldatzea proposatzen du: "*Foru arau honen xedea da tresnak eta prozedurak arautzea, Gipuzkoako lurralde historikoko edozein udalerritako pertsona egoiliarrek eta Gipuzkoako herritar erakundeek parte har dezaten (...), emakume eta gizonen arteko aukera berdintasunaren helburua benetan lortuko dela bermatuta, berdintasunaren alorrean indarrean dagoen legeriari jarraiki, emakume eta gizonen partaidetza orekatua bermatuko duten tresnak ezarrita*". Horri jarraiki, Arauaren helburuak zehazten direnean, **3. artikuluan**, argi utziko da arauak genero berdintasuna sustatzen lagunduko duela eta hori zeharkako printzipio izango dela aipatutako helburu guztietan: herritarren partaidetza sustatzea eta bultzatzea, eskubide demokratikoak garatzea, partaidetzaren kultura finkatzea, elkarte ehuna sustatzea, gobernuaren jarduera gardenago egitea, botere publikoak gizartearen behar eta dinamiketara zabaltzea eta, horretarako, toki entitateekin elkarlanean aritzea.
- **5. artikulua. Partaidetza eskubidea.** Argi utziko da: "egoiliarrek... eskubidea dute... gai publikoen kudeaketan parte hartzeko... *baldintza beretan, emakume eta gizonen partaidetza orekatua sustatuko delarik eta, bereziki, emakumeena, partaidetza eskasa duten erakunde mistoetan*"

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- **6. artikulua. Partaidetza prozesuetarako informazio eskubidea.** Honako hau zehaztuko da: "Foru Aldundiak pertsona egoiliar guztiei bermatuko die... tramitazio bidean dauden erabakitze prozedurei buruzko informazio eskubidea... *bai eta hedabideak berdin iritsiko direla emakume nahiz gizonengana, bai eta erregistroan izena emandako herritarren erakunde guztietara ere, eta informazio horretan hizkera ez sexistara erabiliko da*". Ohar bera egingo dugu 15. artikulurako, "Herritarren Partaidetzarako Zuzendaritzak bermatuko du... partaidetzazko deliberazio prozesuaren irekierari eta garapenari buruzko informazioari ahalik eta zabalkunde handiena ematea" dioenean.
- **11. artikulua. Partaidetzazko deliberazio prozesuetako Protokoloa.** Artikulu honetan, zehaztuko da protokoloaren zeregin eta funtzio dela emakume eta gizonen arteko partaidetza orekatua sustatzea. Horretarako, honako atal hauek aldatuko dira:
 2. Protokoloa aipatzen denean, honako hau erantsiko da "*genero berdintasunaren printzipioa sartuko da protokolizatutako prozesuaren pauso bakoitzean*". Parte-hartzaileak hautatu edo izendatzeko bideak aipatzen direnean, hau zehaztuko da: "*emakume eta gizonen arteko ordezkariak orekatuaren printzipioa kontuan izanda*".
 3. "Deliberaziozko partaidetzarako ezinbestekoa izango da herritar erakundeak prozesuan parte hartzeko gonbidatzea, hain zuzen ere prozeduran hartu behar den politikari... dagokion esparruan diharduten erakundeak..." ondoren, honako hau gehituko da: "*genero berdintasuna sustatzeko ekintzak burutzen dituzten erakundeen partaidetza bermatuz, betiere araututako gaiak emakume eta gizonen egoeran edota estatusean eragingo badu*".
 6. "Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak... aukera izango du partaidetzazko deliberazio prozesuan aztertu behar den gairako *pertsona adituak* sartzeko..." dioen lekuan, honako hau proposatzen da: "*genero berdintasunaren alorreko adituek ere parte hartuko dute, betiere aztertzen den gaiaren arabera egokia bada*". Generoaren alorreko espezialista horiek Foru Batzordearen bileretan ere parte hartu ahal izango dute, aditu gisa (35. artikulua).
- **13. artikulua. Partaidetzazko deliberazio prozesuak egiteko herritarren ekimena.** 2. atalean honako hau aipatzen da: "partaidetzazko deliberazio

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

prozesuak gauzatzeko ekimenerako eskubidea izango dute... garatu behar duen edo hartu behar duen erabakiak eragiten diela deritzoten... egoiliarrek”, eta zehaztuko da Foru Aldundiak *“emakume eta gizonen partaidetza orekatua bermatu eta sustatuko du, erabaki politikoak hartzeko deliberazio prozesuetan egongo direla ziurtatuta”*. Artikulu berean, baina 4. atalean, honako hau aipatzen da: “Erregelamendu bidez zehaztuko dira herritarren ekimenez... bete behar dituzten baldintza formalak. Organo honek badaki, eta hala gehituko du arauan, izatekotan honako hau zehaztuko dela: *“ekimen horiek ez dituzte genero rola edo genero estereotipoak iraunkortuko”*, zehaztuz hori izango dela egokitzat ez jotzeko arrazoietariko bat. Ohar hau ere kontuan izango da Foru Aldundiak herri kontsultak egitea egoki ez jotzeko arrazoen artean (19. artikulua). Halaber, herritar erakunderen baten ekintzak berdintasunaren kalterako direnean, erregistroan eten egingo da (28. artikulua).

- **16. artikulua. Partaidetzazko deliberazio prozesuaren amaiera eta ondorioak.** Foru Aldundiak partaidetzazko prozesuaren inguruan egingo duen txostenak *pertsonak eta erakundeek egindako proposamenen kopurua eta mota bilduko ditu, sexuaren eta erakunde motaren arabera bereizita datuak.*
- **17. artikulua. Herri kontsulten definizioa eta edukia.** *Herri kontsulten plangintza egiterakoan, emakume eta gizonen partaidetza orekatua sustatzeko beharrezko neurriak garatuko dira.* Ohar bera egiten dugu **22. artikulua**ren inguruan (**Herritarren partaidetza foru arauen aurreproiektuen prestakuntzan**).
- **28. artikulua. Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroaren funtzionamendua.** Erregistroan erakundeen osaera organikoari buruz sartutako datu guztiak sexuaren arabera bereiziko direla gehituko da. Halaber, erakundeek aurkeztu beharreko dokumentazioan berdintasuna sustatzeko neurriak bilduko dira.
- **29. artikulua. Partaidetzarako herritar erakundeen jarduera sustatzeko dirulaguntzak.** “Era berean, kontuan hartuko da, bereziki, genero berdintasunaren... sustapena” esaldiari dagokionez, honako hau jarriko da: *“beren jarduerak genero ikuspegitik antolatzen dituzten eta berdintasuna sustatzeko neurriak garatzen dituzten erakundeei lehentasuna eman ahal izango*

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

zaie, eta beren jarduerak berdintasuna kaltetzen badute, diru-laguntzarik gabe utzi ahal izango dira. Ohar horiek ere kontuan hartu beharko dira Foru Aldundiak bere eskumenen esparruan herritarren partaidetza sustatzeko toki erakundeekin lankidetzak hitzarmenak sinatzen dituenean (42. artikulua).

- **31 eta 32. artikulua. Herritarren prestakuntza partaidetzarako eta Foru Aldundiaren zerbitzuko langileak partaidetzarako prestatzea.** Honako hau gaineratuko da: "prestakuntza programen joera izango da emakume eta gizonen partaidetza orekatua eta erakundearen presentziaren proportzio berekoa izatea, eta programa horiek genero berdintasunaren printzipioa zeharka sartuta antolatuko dira, berdintasuna herritarren partaidetzazko prozesuetan funtsezko printzipio gisa hartuta".
- **34 eta 36. artikulua. Gizarte Kontseilua eta Foru Batzardea.** Zehaztuko da "organo biak emakume eta gizonen ordezkariak orekatuen printzipioaren arabera osatuko dira".
- **38. artikulua. Foru Batzardearen funtzioak.** Funtzioen artean honako hau zehaztuko da: "Genero berdintasuna, alegia, partaidetzazko prozesuetan emakume eta gizonen partaidetza orekatua sustatzea, horretarako beharrezko neurriak bultzatuta, bai eta administrazioaren eta generoaren eta herritarren partaidetzaren gaitako herritarren prestakuntza eta sentsibilizazioa sustatzea ere.
- **40. artikulua. Antolaketa (Foru Zuzendaritza).** Zuzendaria emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna bermatzen duten irizpideen arabera aukeratuko da. Bestalde, Zuzendaritza autonomiaren, gardentasunaren, neutraltasunaren eta emakume eta gizonen arteko aukera berdintasunaren irizpideen arabera jardungo da. Zuzendaritzarekin jarraituz, hurrengo artikuluan (41.a), funtzioei buruzkoan, honako hau gehituko da: "Partaidetza jarduerari buruzko txostena generoaren ikuspegitik egingo da eta emakume eta gizonen modu orekatuan parte hartzen duten partaidetzazko prozesuak hobetzeko iradokizunak bilduko ditu".
- **45. artikulua. Partaidetza prozesuen banakako ebaluazioa.** Zuzendaritzak ebaluazio txostena aurkeztuko du eta txosten hori genero ikuspegitik egingo da, eta burututako jarduerak eragindako genero inpaktuaren berri emango du. Ohar

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

hori herritarren partaidetzarako sistemaren ebaluazio orokorreko txostenerako ere kontuan izango da (46. artikulua).

- **Bigarren xedapen iragankorra. Herritarren partaidetzarako prozedurak eta tresnak modu iragankorrean aplikatzeko arloak.** Foru arau hau indarrean jarri eta hurrengo bi urteetan zehar, hainbat arlotan jarri ahal izango dira abian partaidetza prozesuak, *genero ikuspegia zeharka sartuta*.
- **Hizkera.** 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 18. artikuluan ezarritakoaren arabera, *"Euskal herri-agintek ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan"*. Hori dela eta, Diputatu Nagusiaren Kabineteak beharrezkotzat jotzen du arauaren idazketan, gaztelaniazko testuan erabilitako ondorengo terminoak jarraian adierazitakoekin ordeztea:
 - "los participantes" esan beharrean, "los y las participantes".
 - *Los técnicos: el personal técnico*
 - *Expertos: personas expertas, edo especialistas*
 - *Los promotores: las personas promotoras, edo quienes promuevan*
 - *Los representantes: los y las representantes*
 - *Los directivos: las personas directivas*

Orain arte ikusitakoa sistematizatuta, ondoko koadroan laburtzen da Genero Inpaktua Ebaluatzeko Txostena egiteko gidaren egitura, atal bakoitzean bildu beharreko edukia zehaztuta:

GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENA

0. TXOSTENAREN OINARRIAK ETA HELBURUA

- a.** Arau juridikoa identifikatzea
- b.** Txostena egitea justifikatzen duen legegintzako testuingurua
- c.** Txostenaren helburua eta nori zuzentzen zaion

1. GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO DEN IDENTIFIKATZEA

- a.** Kontuan hartzea da: pertsonengan eta baliabideak eskuratu edo kontrolatzeko aukeran eragiten du zuzenean edo zeharka
- b.** Ez da kontuan hartzea: ez du baliabideak eskuratu edo kontrolatzeko aukeran eragiten eta, ondorioz, emakume eta gizonen egoeran edo estatusen ere ez. Erabilitako hizkera justifikatu eta egiaztatu.

2. GENERO INPAKTUAREN BALORAZIOA:

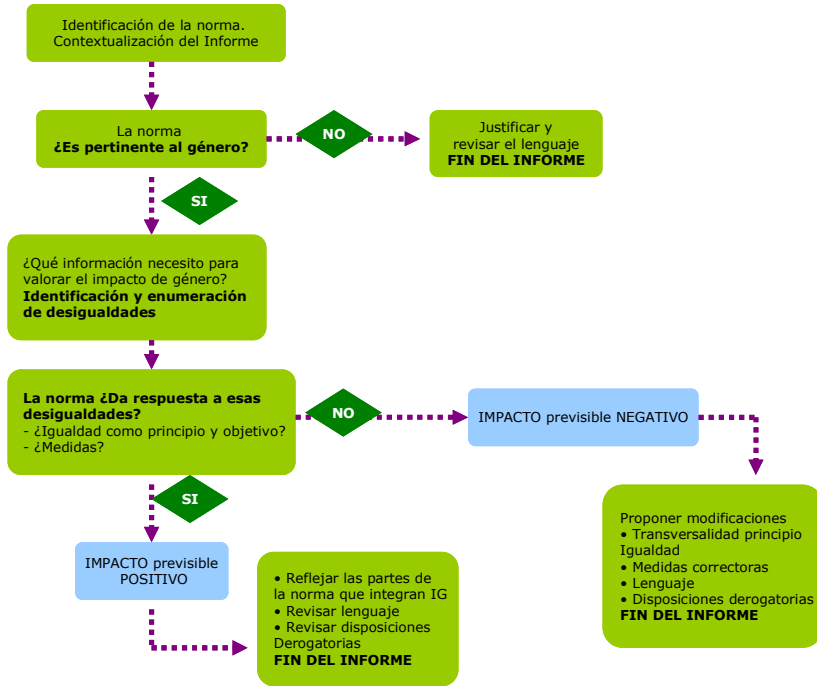
- a.** Sexuen arabera bereizitako datuen zerrenda
- b.** Genero desorekak eta desberdintasunak identifikatzea, aurreko datuetatik abiatuta.
- c.** Arau juridikoak desberdintasun horiei zein mailatan erantzuten dien (zioen adierazpen, xedea, artikulua)
- d.** Inpaktua baloratzea: positiboa, negatiboa

3. ALDAKETAK PROPOSATZEA

- a.** Zioen adierazpena/hitzaurrea/sarrera eta xedea
- b.** Artikuluak (neurrien proposamena)
- c.** Hizkuntza
- d.** Xedapen indargabetzaileak

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Hurrengo eskeman, argiago ikus daiteke txostena egiteko jarraitu beharreko prozedura, adierazi ditugun pausoen arabera.



4. AZKEN OHARRA: ARAU JURIDIKOA ONARTZEKO PROZEDURA.

Hasieran azaldu dugun moduan, genero inpaktua ebaluatzeke txostena prozesu zabalago baten parte da eta prozesu horren helburua da berdintasun printzipioa arau juridikoak egiterakoan zeharka sartzeari, emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna lortzen laguntzeko ezinbesteko pauso gisa.

Azken ohar gisa, atal honetan, txostena egin ondoren eta araua onartu aurretik ematen den pausoa jorratuko dugu, labur bada ere:

Genero inpaktua ebaluatzeke txostena idatzi ondoren, hori egiten duen organoak, arau proiektuarekin batera, Gipuzkoako Foru Aldundiaren organo egiaztatzaileari igorriko dio. Honako hauek izan litezke organo egiaztatzaileak:

-Arau juridikoa sustatzen duen foru departamentua bera.

-Araubide Juridikoko Zuzendaritza, arau juridiko guztiak egiaztatzeaz arduratzen baita.

-Emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeaz arduratzen den foru organoa.

Edozein kasutan, beharrezkoa izango litzateke organo egiaztatzaile gisa jarduten denak berdintasunaren alorreko ezagutzak dituzten langileak izatea, arduratuko zaien zeregina garrantzitsua baita.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- Organo horrek egindako txostena berrikusiko du eta, dagokion arau juridikoaren edukiaren arabera, berdintasunaren garapena laguntzen duela bermatzeko egoki diren oharrak egingo ditu. Ohar horiek araua eman duen organoari itzuliko zaizkio, arauaren azken idazketan kontuan izan ditzan, onartu eta argitaratu aurretik.
- Araua eman duen organoak arau juridikoaren edukia berregingo du, egiaztatu duen organoaren oharrak kontuan hartuta.
- Arau juridikoa berregin ondoren, genero berdintasuna sustatzeko eskakizun eta irizpide guztiak betetzen dituela egiaztatuko da. Hurrengo atalean, arau juridikoaren egiaztapena errazteko, egiaztapen zerrenda bat ematen da.
- Azkenik, arau juridikoa onartu eta GAO on argitaratuko da.

5. ERANSKINAK

- 1. ARAUA EGIAZTATZEA. EGIAZTAPEN ZERRENDAA.**
- 2. GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAREN EREDUA.**
- 3. OINARRIZKO TERMINOEN GLOSATEGIA.**
- 4. ADIBIDE GISA ERABILITAKO ARAU ERABAKIAREN TESTU OSOA.**
- 5. BESTE ADIBIDE BAT: ARAU ERABAKIA ETA TXOSTENA.**

Informazio hori Gidaren CDan kontsulta daiteke.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA
OROKORREKO XEDAPENEN GENERO INPAKTUA
EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK**



5. ERANSKINAK

1. ARAUA EGIAZTATZEA. EGIAZTAPEN ZERRENDA.

Idatzitako arauak emakume eta gizonen arteko berdintasun printzipioa biltzen duen eta, ondorioz, genero berdintasunean eragin positiboa izango duen egiaztatzeke, ondorengo taulan bildutako irizpideen arabera egiaztapen prozesu bat egin daiteke.

Adierazitako alderdi bakoitza egiaztatuko da, eta arauak biltzen duen ala ez adieraziko da. Beharrezkoa ez den kasuetan "ez dagokio" adieraziko da. Zerrenda osatu eta "ez dagokio" adierazitako alderdiak alde batera utzita, arauaren egoki den zatietan erantzun negatiboak berrikusi eta aldatu:

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Aztertu beharreko edukia	Bai Ez	Ez dagokio
1. Sexuaren arabera bereizitako informazioa erabili da eta emakume eta gizonen arteko desoreka eta desberdintasunak identifikatu dira, araututako esku-hartze esparruari dagokionez.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Arauaren zioen adierazpenean edo sarreran, berariaz aipatzen dira emakume eta gizonen arteko desoreka eta desberdintasunak, arauaren xedearen eta edukiaren inguruan.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arauaren zioen adierazpenean edo sarreran emakume eta gizonen arteko berdintasun printzipioari buruzko oinarrizko arauak aipatzen dira	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Xedean, araua egiterakoan berdintasun printzipioa zeharka sartzeari egiten zaio aipamena	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Arauaren helburuetan berdintasun printzipioa edota genero berdintasuna sustatzeko helburua aipatzen da	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Xedapenetan, artikuluetan edo ekintza programatuetan, berariaz aipatzen eta integratzen da berdintasun printzipioa	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Identifikatutako desberdintasunak zuzentzeko neurriak biltzen dira	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Kide anitzeko edo erabakiak hartzeko organoek ordezkaritza orekatua izatea (40-60) biltzen da	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Baliabideak, diru-laguntzen lerroak, laguntzak, programetako parte-hartzeak eta abar eskuratzeko baremazio irizpide gisa erabiltzen da berdintasuna	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Bai Ez	Ez dagokio

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

10. Arautu edo aurreikusitako kontratazio prozesuetan edota hitzarmenetan genero berdintasuna bermatzen duten klausulak biltzen dira	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Erregistro publikoen edukia arautzean, sexu aldagaia biltzen da, egoki bada, bai eta genero ikuspegitik garrantzitsua den bestelako informazioa ere	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Administrazio publikoko lanpostuak eskuratu, bete edota sustatzeko irizpideak arautzerakoan, emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna bermatzen duten neurriak biltzen dira	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Kolektibo jakinei laguntzaren bat esleitzen bazaie, genero berdintasuna bermatzen du desberdintasunak konpentsatzeko neurriak ezarrita	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Jarraipen eta ebaluazioko tresna eta prozedurak biltzen baditu, genero berdintasunaren jarraipena eta kontrola egitea ere biltzen da	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Hizkera ez sexista erabiltzen da testu osoan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Testuak entitate gauzatzaileak hizkera ez sexista erabiltzera behartzen ditu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Testuak irudiak zaintzera erabiltzera behartzen du (argitalpen edo hedapen kanpainetan), joera sexistarik izan ez dezaten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Xedapen indargabetzaileetan, genero berdintasunari buruzko araudiaren araberakoa ez den oro indargabetzeko klausulak biltzen dira	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

**2. GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAREN
EREDUA.**

Jarraian, genero inpektua ebaluatzeke txostenak egiteko abiapuntu gisa hartzeke eredu bat ematen da, generoareen ikuspegitik kontuan hartzekeak ez diren nahiz badiren araudien berri emateke.

**GENERO IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKOA EZ DEN
ARAU BATEN GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO
TXOSTENAREN EREDUA**

ARAUAREN IZENBURUA: adibidez, LURRALDEKO JOKO ETA
APUSTUEN KATALOGOA ONARTZEKO DEKRETUA...

TXOSTENAREN OINARRIAK ETA HELBURUA

Euskal Autonomia Erkidegoko 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 6. artikuluan xedatutakoaren arabera, foru administrazioei dagokie foru legeria nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera, eta 2005eko uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren Erakunde Antolaketa, Gobernu eta Administrazioari buruzkoaren, 70. artikuluan ezarritakoaren arabera, izaera orokorreke xedapenen aurreproiektuak egiteke prozeduran, bertan ezarritako neurrien genero

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

inpaktuari buruzko txosten bat bildu beharko da eranskin gisa.

*(Arauaren aurreproiektua, plana edo programa proposatzen duen departamentuaren edo zuzendaritzaren izena)*k txosten hau igortzen dio Gipuzkoako Foru Aldundiaren egiaztapen erakundeari *Lurraldeko joko eta apustuen katalogoa onartzeko dekretuaren proiektuaren* genero inpaktua ebaluatu eta egoki diren oharrak egin ditzan, ondoren organo honi itzuli eta, beharrezkoa izango balitz, aldaketak egin ditzan, arau onartu ondoren eragina positiboa izango dela bermatzeko.

**1. GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO
DEN IDENTIFIKATZEA**

Dekretu honekin joko eta apustuen hainbat modalitatearen izendapena arautuko da. Funtsean antolamendu izaera duen arau bat da, ez du gizartean inolako eraginik. Zuzenean edo zeharka gizon eta emakumeei eragiten ez dienez eta baliabideak eskuratzeko aukerari ere ez, araua: EZ DA KONTUAN HARTZEKO, beraz ez du genero inpakturik.

(Kasu honetan, justifikatu zergatik ez den kontuan hartzekoa eta hizkera berrikusi).

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

2. HIZKERA

2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 18. artikuluan ezarritakoaren arabera, "Euskal herri-aginteez ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan". Gai honi dagokionez, eta euskarak genero gramatikalarik ez duenez, gaztelaniazko testuan irizpide orokor hauek hartu beharko dira kontuan.

- Testuan genero gramatikal maskulinoa erabiltzen denean genero orokor gisa, genero gramatikal femeninoaren berariazko aipamena egin beharko da, edo bikoizketa hori saihesteko, sexu biak biltzen dituen esamolde bat bilatuko da, komunztadura gramatikaletan arreta berezia jarriko da. Adibideak:
 - "ciudadanía" erabili "ciudadano" beharrez; "personal técnico", "los técnicos" beharrez; "infancia", "los niños" beharrez, edo "los niños y las niñas", etab.
- Genero markarik ez duten terminoak erabiltzen direnean, horiekin batera doazen artikulua eta determinatzaileetan jarri behar da arreta, horiek ematen baitiete jatorrian ez duten generoa.
 - Adibideak: "los y las profesionales", "los profesionales" beharrez; etab.

GENERO IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO DEN ARAU BATEN GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAREN EREDUA

ARAUAREN IZENBURUA: adibidez, HAUR ETA NERABEEN ARRETARAKO BATZORDEAREN OSAERA, ANTOLAKETA ETA FUNTZIONAMENDUA ONARTZEKO DEKRETUA.

TXOSTENAREN OINARRIAK ETA HELBURUA

Euskal Autonomia Erkidegoko 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 6. artikuluan xedatutakoaren arabera, foru administrazioei dagokie foru legeria nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera, eta 2005eko uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren Erakunde Antolaketa, Gobernu eta Administrazioari buruzkoaren, 70. artikuluan ezarritakoaren arabera, izaera orokorreko xedapenen aurreproiektuak egiteko prozeduran, bertan ezarritako neurrien genero inpaktuari buruzko txosten bat bildu beharko da eranskin gisa.

(Arauaren aurreproiektua, plana edo programa proposatzen duen departamentuaren edo zuzendaritzaren izena)k txosten hau igortzen dio Gipuzkoako Foru Aldundiaren egiaztapen erakundeari ... *proiektuaren* genero inpaktua ebaluatu eta egoki diren oharrak egin ditzan, ondoren organo honi itzuli

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

eta, beharrezkoa izango balitz, aldaketak egin ditzan, arau onartu ondoren eragina positiboa izango dela bermatzeko.

**1. GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO
DEN IDENTIFIKATZEA**

Izaera orokorrarekin, jorratzen ari garen arauak pertsonengan, emakume nahiz gizonengan, *eragin zuzena* duenez, Kontseiluko kide eta horrek eskainitako zerbitzu eta baliabideen balizko erabiltzaile direnez, araua: genero berdintasunaren printzipioa integratzeko KONTUAN HARTU BEHARREKOA da.

2. GENERO INPAKTUAREN BALORAZIOA

2.1. Desberdintasunak identifikatzea

Aztertutako arauaren genero inpaktua ezagutzeko, beharrezkoa da alde zuzenetik *emakume eta gizonen duten egoera eta estatusa adierazten duen informazioa* arauaren edukaren inguruan aztertu eta, ondoren, informazio hori genero ikuspegitik aztertzea, arauak erregulatzen duen gaiko generoen arteko tartea identifikatzeko.

Horrela bada, **4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 6. artikulua**, foru administrazioek berdintasunaren alorrean dituzten erantzukizunak ezartzen ditu, eta d atalean zehazten da administrazio horiei dagokiela "estatistikak egokitu eta eguneratzea, horien bitartez foru-eskumenekoak diren eremu guztietan emakumeek eta gizonen bizi dituzten ezberdintasun-egoerak ezagutu ahal izateko". Artikulu hori aplikatzeak eragiten du **sexuaren arabera bereizitako honako informazio hau ematea** txostenean:

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- Arau honen xedea kontseilu baten osaera arautzea denez, eta batzuk karguaren ondorioz izango direnez kide, organoak osaera horren aurreikuspena sexuaren arabera egiteko konpromisoa hartzen du, emakumeen kopurua eta ehunekoa eta gizonen kopurua eta ehunekoa adierazita.
- Informazio horrek aukera emango digu egiaztatzeke genero desorekarik ba ote dagoen kontseiluko parte-hartzeari dagokionez, eta beharrezkoa ote den neurriren bat hartzea emakume eta gizonen parte-hartze orekatua ziurtatzeko.

2.2. Inpaktua baloratzea

Antzemandako desberdintasunetatik abiatuta, eta arauaren edukia aztertuta, baieztatu daitezke *Dekretuaren* proiektuak, Haur eta Nerabeen arretarako Batzordearen osaera, antolaketa eta funtzionamendua onartzekoak, **honako eragin hau izan dezakeela:**

- **eragin negatiboa genero berdintasunaren gainean, egungo genero desberdintasuneko egoera iraunarazten du**, ez baitu edukian emakume eta gizonen arteko berdintasuna kontuan hartzera behartzen duen erreferentziarik egiten eta itxuraz ikuspegi neutrotik idatzita dagoelako; "berdin" tratatzen deitu emakumeak eta gizonak, bien egoera eta estatusa berdina izango balitz bezala.
- (Eragin **Positiboa** izango balu, genero berdintasuna sustatzeko neurriak bilduta, txostenean genero

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

berdintasuna arauaren zein artikulutan aipatzen den identifikatu beharko litzateke).

3. ALDAKETAK PROPOSATZEA

3.1. Lehenengo, otsailaren 18ko **4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 6. artikulua arabera**, Euskal Autonomia Erkidegoko **foru administrazioek** dute **genero ikuspegia beren jardura administratiboan** sartzeko betebeharra, eta horrek esan nahi du zeharkakotasun printzipioa aplikatzea beharrezkoa dela.

Helburuetan honako hau zehaztu beharko litzateke: "berdintasunaren alorrean indarrean dagoen legeriaren arabera, arauaren edukia emakume eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioaren arabera da, eta printzipio hori aplikatzen dela bermatzea du helburu..."

3.2. Bestalde, eragin negatiboa aurreikusten bada, emakume eta gizonen arteko berdintasunari erreferentzia egin beharko litzaiokeen arauaren zatiak aldatu beharko dira. Kasu horretan, Kontseiluaren osakeraz gain, funtzioetan ere jarri beharko genuke arreta, berdintasun printzipioa zeharka sartu behar baita horietan, ekintza guztiek sexu bien arteko aukera berdintasuna laguntzen dutela bermatzeko.

4. HIZKERA






2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 18. artikuluan ezarritakoaren arabera, *"Euskal herri-agintek ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan"*. Gai honi dagokionez, eta euskarak genero gramatikalarik ez duenez,, gaztelaniazko testuan irizpide orokor hauek hartu beharko dira kontuan.

Testuan genero gramatikal maskulinoa erabiltzen denean genero orokor gisa, genero gramatikal femeninoaren berariazko aipamena egin beharko da, edo bikoizketa hori saihesteko, sexu biak biltzen dituen esamolde bat bilatuko da, komunztadura gramatikaletan arreta berezia jarriko da.


- Adibideak: "ciudadanía" erabili "ciudadano" beharrean; "personal técnico", "los técnicos" beharrean; "infancia", "los niños" beharrean, edo "los niños y las niñas", etab.


- Genero markarik ez duten terminoak erabiltzen direnean, horiekin batera doazen artikulua eta determinatzaileetan jarri behar da arreta, horiek ematen baitiete jatorrian ez duten generoa.
 - Adibideak: "los y las profesionales", "los profesionales" beharrean; etab.


3. OINARRIZKO TERMINOEN GLOSATEGIA.


-  **Sexua:** emakume eta gizonak giza espeziearen ar eta eme gisa bereizten dituzten ezaugarri biologikoak (adibidez, erditzea eta ernaltzea).
-  **Generoa:** gizartea desberdintasun biologikoetatik abiatuta eraikitzen duen antolamendu soziala. Horren bitartez, emakume eta gizonen jarrera, gaitasun eta jokabide desberdinak esleitzen zaizkie (adibidez, amatasuna eta aitatasuna).
-  **Genero rola:** emakumei (etxeke eta zaintzako ardurak) eta gizonen (produktzioaren inguruko ardurak) esleitzen zaizkien funtzio, jarduera eta ardurak, sexu biek gizartearen esparru desberdinetan duten parte-hartzea baldintzatzen dutenak.
-  **Genero estereotipoak:** emakume eta gizonen esleitzen zaizkien eta genero rola ikasi eta barneratzearen ondorioz azaltzen diren ezaugarriak (adibidez, indarra, adorea, independentzia eta anbizioa gizonen; samurtasuna, zaintza, lasaitasuna, mendekotasuna edo otzantasuna emakumeen).
-  **Androzentrismoa:** gizonen munduaren erdigune gisa hartzen dituen ikuspegi soziala. Horren ondorioz, errealitatea gizonen balio, jarrera, jokabide, bizipen eta interesen arabera interpretatzen da, emakumeen tratua desberdina eta diskriminazio soziala eragiten duelarik.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

 **Generoen arteko tartea:** sexu baten eta bestearen artean dagoen tartea, baliabide bat eskuratu, erabili edo kontrolatzeari dagokionez. Desorekaren eta desberdintasunaren maila kuantitatiboki neurtzeko aukera ematen du. Adibidez, azken udal hauteskundeetan hautatutako alkateen % 18tan badira emakumeak eta % 82 gizonak, generoen arteko tartea zifra bien arteko diferentzia da. Beraz, gai honetan 64 puntukoa da, gizonen alde.


 **Lanaren sexuaren arabera banaketa:** gizarteko eta etxeko zereginak sexuaren arabera banatzea, eta, ondorioz, lan jarduerak ere bai.


 **Lanbideen bereizketa horizontala:** emakumeak eta gizonak lanbide edo adar jakinetan biltzea, sexu batekoak edo bestekoak direnaren arabera. Emakumeak etxeko eta zaintzako zereginen inguruan bildu ohi dira, tradizionalki hala esleitu izan zaizkielako (osasuna, hezkuntza, erizaintza, etab.), eta gizonak espazio publikoan egin beharreko produkzioko zereginen inguruko jarduera sektoreetan (teknologia, ingeniariaritz, informatika, etab.).


 **Lanbideen bereizketa horizontala:** emakume eta gizonek presentzia desberdina izatea erabakiak hartzeko baliabide edo postuetan; goi karguak eta erantzukizuneko postuak, gehienetan, gizonek izan ohi dituzte. Erakunde baten hierarkia eskalan gora egiten den heinean, emakumeek geroz eta isla gutxiago dute,


**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**


lan merkatuak oztopo handiak jartzen baitizkie erantzukizun handiagoko postuak lortzeko.

 **Genero ikuspegia:** errealitatea aztertzea, emakume eta gizonen arteko desberdintasun sozialak oinarri hartuta eta sexu bien arteko genero desorekak eta desberdintasunak identifikatuta.


 **Genero mainstreaminga:** prozesu politikoak berrantolatu, hobetu, garatu eta ebaluatzea, genero berdintasuna sar dezaten erabakiak hartzen dituzten eta politikak praktikan jartzeaz arduratzen diren eragile inplikatuak jarduera esparru guztietan, maila eta aldi guztietan.

 **Ekintza positiboak:** desabantaila sozialak dituen taldea, kasu honetan emakumeena, baldintza beretan abiatuko dela bermatzeko aldi baterako neurriak, baliabideak aukera berdintasunean eskuratuko dituztela ziurtatzeko.

 **Berdintasun ekintzak:** sexu bati edo biei zuzendutako neurriak, benetako parekotasuna lortzea dutenak helburu, genero baldintzek emakumeak gizonak baino egoera ahulagoan uztea saihesteko. Diskriminazioaren arrazoia desagerraraztera zuzentzen dira, alegia, genero aurreiritzia desagerraraztera. Iraunkorrak dira.

 **Diskriminazio zuzena:** ordenamendu juridikoak berariaz debekatutako arrazoiren baten ondoriozko tratu desberdina.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

 **Zeharkako diskriminazioa:** itxuran neutroa den xedapen, irizpide edo praktika bat aplikatzeak sexu bateko pertsonak beste sexukoekiko desabantailan jartzen dituen egoera.

4. ADIBIDEAK

FORU ARAUA

ADIBIDE GISA ERABILITAKO ARAU ERABAKIAREN TESTU OSOA.

HERRITARREN PARTAIDETZARI BURUZKO FORU ARAUAREN PROIEKTUA

ZIOEN AZALPENA

I. IDAZPURUA. XEDAPEN OROKORRAK

- 1. artikulua. Xedea.**
- 2. artikulua. Aplikazio esparrua.**
- 3. artikulua. Helburuak.**
- 4. artikulua. Herritarren partaidetzaren eraginkortasuna.**

II. IDAZPURUA. HERRITARREN PARTE-HARTZEARI LOTUTAKO ESKUBIDEAK.

- 5. artikulua. Partaidetza eskubidea.**
- 6. artikulua. Partaidetza prozesuetarako informazio eskubidea.**
- 7. artikulua. Partaidetza prozesuak garatzeko eskari eskubidea.**
- 8. artikulua. Ekimen eskubidea.**

III. IDAZPURUA. HERRITARREN PARTAIDETZARAKO TRESNAK.

LEHEN KAPITULUA. PARTAIDETZAZKO DELIBERAZIO PROZESUAK.

**9. artikulua. Partaidetzazko deliberazio
prozesuaren definizioa eta edukia.**

**10. artikulua. Partaidetzazko deliberazio
prozesuen eremua.**

**11. artikulua. Partaidetzazko deliberazio
prozesuetako Protokoloa.**

**12. artikulua. Foru Aldundiaren eta Batzar
Nagusien ekimena partaidetzazko deliberazio
prozesuetan.**

**13. artikulua. Partaidetzazko deliberazio
prozesuak egiteko herritarren ekimena.**

**14. artikulua. Partaidetzazko deliberazio
prozesuak egiteko toki entitateen ekimena.**

**15. artikulua. Partaidetzazko deliberazio
prozesuaren garapena eta ondorioak.**

**16. artikulua. Partaidetzazko deliberazio
prozesuaren amaiera eta ondorioak.**

BIGARREN KAPITULUA. HERRI KONTSULTAK.

17. artikulua. Herri kontsulten definizioa eta edukia.

18. artikulua. Herri kontsultak egiteko ekimena.

19. artikulua. Herri kontsultak egiteko ekimenari buruzko erabakia.

20. artikulua. Herri kontsulten emaitzak argitaratzea.

21 artikulua. Herri kontsulten ondorioak.

**HIRUGARREN KAPITULUA. FORU ARAUEN
AURREPROIEKTUEN PRESTAKUNTZAN PARTE
HARTZEA.**

**22. artikulua. Herritarren partaidetza foru arauen
aurreproiektuen prestakuntzan.**

**LAUGARREN KAPITULUA. HERRITARREN
PARTAIDETZA PARTAIDETZAZKO DELIBERAZIOKO
BESTE TRESNA OSAGARRI BATZUEZ.**

**23. artikulua. Partaidetzarako tresnen
malgutasuna.**

24. artikulua. Partaidetzarako tresna osagarriak.

IV. IDAZPURUA. HERRITAR ERAKUNDEAK PARTAIDETZA PROZESUAN.

LEHEN KAPITULUA. HERRITAR ERAKUNDEAK

25. artikulua. Definizioa.

26. artikulua. Aintzatespena.

BIGARREN KAPITULUA. PARTAIDETZARAKO HERRITAR ERAKUNDEEN FORU ERREGISTROA.

**27. artikulua. Partaidetzarako Herritar
Erakundeen Foru Erregistroa sortzea.**

**28. artikulua. Partaidetzarako Herritar
Erakundeen Foru Erregistroaren
funtzionamendua.**

HIRUGARREN KAPITULUA. HERRITARREN PARTAIDETZARAKO JARDUERA SUSTATZEA.

**29. artikulua. Partaidetzarako herritar
erakundeen jarduera sustatzeko dirulaguntzak.**

**30. artikulua. Partaidetzarako herritar
erakundeen jarduera sustatzeko hitzarmenak.**

31. artikulua. Herritarren prestakuntza partaidetzarako.

32. artikulua. Foru Aldundiaren zerbitzuko langileak partaidetzarako prestatzea.

V. IDAZPURUA. HERRITARREN PARTAIDETZARAKO ANTOLAKETA.

LEHEN KAPITULUA. PARTAIDETZA PROGRAMA.

33 artikulua.. Partaidetza Programa.

BIGARREN KAPITULUA. GIPUZKOAKO LURRALDE HISTORIKOKO HERRITAREN PARTAIDETZARAKO GIZARTE KONTSEILUA.

34. artikulua. Sorrera eta xedea.

HIRUGARREN KAPITULUA. HERRITARREN PARTAIDETZARAKO FORU BATZORDEA.

35. artikulua. Sorrera eta xedea.

36. artikulua Osaketa.

37. artikulua. Funtzionamendu erregimena.

38. artikulua. Eginkizunak.

LAUGARREN KAPITULUA. HERRITARREN PARTAIDETZARAKO FORU ZUZENDARITZA

39. artikulua. Sorrera.

40. artikulua. Antolaketa.

41 artikulua. Eginkizunak.

**VI. IDAZPURUA. HERRITARREN PARTAIDETZA UDAL
MAILAN SUSTATZEA.**

**42. artikulua. Toki entitateetan partaidetza
sustatzea.**

**43. artikulua. Toki mailako partaidetza
praktikarako foru laguntza teknikoa.**

**44. artikulua. Partaidetza prozesuak eskatzea
toki mailako foru proiektuetan.**

**VII. IDAZPURUA. PARTAIDETZA SISTEMAREN ETA
PARTAIDETZA PROZESUEN EBALUAZIOA.**

**45. artikulua. Partaidetza prozesuen banakako
ebaluazioa.**

**46. artikulua. Herritarren partaidetzarako
sistemaren ebaluazio orokorra.**

XEDAPEN IRAGANKORRAK

**Lehen xedapen iragankorra. Partaidetza sistema
ezartzeko trantsizio epea.**

Bigarren xedapen iragankorra. Herritarren partaidetzarako prozedurak eta tresnak modu iragankorrean aplikatzeko arloak.

AMAIERAKO XEDAPENAK

Amaierako lehen xedapena. Erregelamenduzko garapena.

Amaierako bigarren xedapena. Indarrean sartzea.

ZIOEN AZALPENA

Gure inguruko ordezkari bidezko sistemak sendo finkatuta badaude ere, eta horietako instituzioen garapena erabateko normaltasunez gauzatu arren, ezinbestekoa da dituzten mugei aurre egitea, eta demokrazia-esperientzia partaidetzarako beste modu batzuetara zabaltzea, osagarri izan daitezke eta sistema demokratikoa aberasteko, are honen oinarriak tinkoago egiteko ere.

Gizarte gero eta konplexuagoak sortzen ari direla, eta horietan gizarte behar berriak agertzen direla, areagotu egiten da gizartearen eta instituzioen arteko tartea handiagotzeko arriskua, eta aldi berean ageriko egiten dira herritarrek parte hartzeko egiten dituzten eskari berriak.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Azken aldi honetan, instituzio eta foro nazional zein internazional esanguratsuenetan, agerian geratzen ari da herritarren partaidetza zuzenerako formak bultzatzeko beharra, hain zuzen ere, demokrazia ordezkagarriaren instituzioen osagarri modura eta gure gizartearen izaera demokratikoa sakontzearen. Honek bere isla du gure oinarritzko testu juridikoetan ere. Berrien eta berritzaileen artean, gogora ekarri behar ditugu Europar Batasunaren Oinarritzko Eskubideen Kartan jasotako printzipioak, Europar Batzordearen "Europar Gobernantza" liburu zurian, 2001eko uztailaren 25ekoan, jasoak, eta honi jarraipena eman dioten lanak, bazterrean uzteke, inolaz ere, Europar Kontseiluaren Ministroen Batzordeak 2001eko abenduaren 6an egin Gomendioa [Gom(2001)19], herritarrek bizitza publiko lokalean izan beharreko partaidetzari buruzkoa.

Foru arau honek gogoetok ezarritako norabide berean egin nahi du aurrera. Eta horretarako lurralde historikoko herritarren partaidetza zuzenerako tresnak eta prozedura espezifikoak ezartzen ditu, zentzurik zabalenean.

Izan ere, arau honek berritzailea izan nahi du. Lehenik, partaidetza zuzenerako prozedurak eta tresnak jasotzen dituelako gauzatze prozedura administratiboen esparruan. Ezartzen diren partaidetza zuzenerako formak gobernu instituzio baten esparruan zabalduko dira, Foru Aldundiarenean alegia, eta hau oso garrantzitsua da, partaidetza zuzenerako formak gobernu instituzio exekutiboen esparrutik at geratu izan dira eta. Bigarrenik,

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

ezartzen diren partaidetzarako tresna espezifikoek ezaugarriengatik.

Foru Araua zazpi idazpurutan egituratua dago, eta ditu berrogeita sei artikulua, bi xedapen iragankor eta bi amaierako xedapen.

I. idazpuruak xedapen orokorrak biltzen ditu eta, bertan, Foru Arauaren xedea eta helburua zehazteaz gainera, zer aplikazioaren esparru objektibo eta subjektibo izango duten definitzen da, hauexek direla: Foru Aldundiari dagozkion gobernu eta administrazioaren eskumenen erabilera eta Gipuzkoako lurralde historikoko edozein udalerritako pertsona egoiliarrek eta Gipuzkoako entitateak, Foru Arauak berak ondorio hauetarako halakotzat hartuak. Halaber, jasotzen du, baita ere, zer eragin izango duten partaidetza prozesuon emaitzak Lurralde Historikoaren gobernu eta administrazio eginkizunaren erabileran.

II. idazpuruak herritarren partaidetzari buruzko eskubideak erregulatzen ditu, araubide juridikoan ezarrita dauden eran, eta zehazki: Foru Aldundiaren eskumenekoak diren gai publikoen kudeaketan, partaidetza prozesuak eginez, parte hartzeko eskubidea; tramitazioan dauden erabakien gaineko informazioa jasotzeko eskubidea, Foru Aldundiaren beraren egoitza elektronikoan emandako zabalkunde publikoaren bitartez; lurralde historikoko edozein udalerritako pertsona egoiliarrek partaidetza prozesuak abian jartzeko eskaria

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

egiteko eskubidea; eta pertsona egoiliarrek, herritar erakundeek eta toki entitateek, Foru Arau honetan aurreikusten diren partaidetza prozesuak abian jartzea proposatzeko, duten ekimenerako eskubidea.

III. idazpuruak, berriz, lau kapitulu ditu, eta herritarren partaidetzarako bitartekoak erregulatzen ditu.

Foru arau honek partaidetzazko deliberazio prozesuen ezarpena jorratzen du, nabarmen; prozesu horiek Foru Aldundiari dagozkion politika publikoak erabakitze prozedura administratiboetan txertatuko dira. Teknika honek aukera ematen du gizarte interes eta igurikapenen aberastasun osoa erabakitze prozeduran txertatzeko, betiere erabakiak hartzeko prozedurarentzat onuragarria izango den moduan. Partaidetzazko deliberazio prozesuekin bat, beste instrumentu mota osagarri batzuk aurreikusten dira, hala nola herri kontsultak edota foru arauen aurreproiektuen prestakuntzako partaidetza, horrelakoetan posible baita beste hainbat esperientzia ere egokitzea, partaidetza bidezko aurrekontuena edota azken aldi honetan zenbait esparrutan probatzen ari diren beste batzuk, esaterako. Azkenean, bada gauzatze praktikoaren unean partaidetzarako instrumentuen ezaugarriei buruzko aurreikuspenak malgutzea ahalbidetzen duen aurreikuspen bat.

IV. idazpurua hiru kapitulutan egituratua dago, eta partaidetza prozesuetan esku har dezaketen herritar

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

erakundeei buruzkoa da. Herritar erakundeei dagokienez, aurreikusten da ondorio hauetarako errekonozituak izatea, eta, horretarako, izena eman beharko dute Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroan, zeina Foru Arauaren beraren arabera eratzten baita, erregelamenduz garatzea eragotzi gabe bada ere. Era berean, herritarren partaidetza sustatzeko neurriak aurreikusten dira.

V. idazpuruak lau kapitulu ditu, eta herritarren partaidetzarako antolaketa erregulatzen du.

Lehenik eta behin, Partaidetza Programa erregulatzen da, Foru Aldundiaren jardueraren baitan herritarren partaidetzari dagokionez egiten diren proposamen guztiak biltzen dituen.

Gainera, herritarren partaidetzarako sistema berritzaile batek, foru arau honetan ezartzen dena bezalako batek alegia, lortu nahi diren helburuei eta jasotako berrikuntzei egokitutako gobernu sistema egoki bat ezartzea eskatzen du. Partaidetzarako sistema txertatzen da, hain zuzen ere Batzar Nagusien eta Foru Aldundiaren artean dagoen konfiantzazko harremanen eta erantzukizun politikoaren ardatzean. Egitura honetan Lurralde Historikoko Herritarren Partaidetzarako Gizarte Kontseilu bat txertatzen da, partaidetza arloko kontsulta organo gisa; honek, Foru Aldundiaren jarduera arloetan ospe handia duten pertsonak izango ditu kide.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Foru arau honetan ezartzen den herritarren partaidetzaren gobernurako beharrezkoa da zuzendaritza eta koordinazio organo bat edukitzea. Ondorio horietarako, Herritarren Partaidetzarako Foru Batzorde bat antolatuko da, eta honetan Foru Aldundiaren departamentu guztiak egongo dira ordezkaturak. Baina, aldi berean, partaidetza prozesuak autonomia tekniko eta partaideen aurrean eta, oro har, herritarren aurrean sinesgarri izanez kudeatu behar dira. Horregatik, Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritza bat ezarriko da, eta honek autonomia hierarkikoa eta funtzionala izango du. Ostean, Zuzendaritza honek bere gain izango du partaidetza prozesuak garatzeko erantzukizuna.

Foru Arau honetan oso garrantzi handia du Foru Aldundiaren eta toki entitateen arteko lankidetzak, herritarren partaidetza sustatzera begira, eta, xede horretarako, toki entitateetan partaidetza sustatzeko era erregulatzen du VI. idazpuruak.

Azkenik, partaidetza prozesuak ebaluatu egin behar dira, gauzatzeko eran etengabeko hobekuntza prozesua ezarri ahal izateko. Ebaluazio honek, funtzionamenduan halako epe zentzuzko bat eman ondoren, foru arau honek ezartzen duen sistema osoari eragin behar dio era berean, Batzar Nagusiek aukera izan dezaten araua moldatzeko edo egokitzeko prozesuari oinarri sendoz ekiteko; horregatik, hain zuzen ere, VII. kapitulua partaidetza sistemaren eta partaidetza prozesuen ebaluazioari buruzkoa da.

Ondorioz, foru arau honen bidez hainbat arau helburu lortu nahi dira, zenbait arlotan: a) arlo politikoan: eskubideak garatzea eta demokrazia sendotzea eta legitimatzea); b) arlo

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

ekonomiko-administratiboan: eraginkortasunaren hobekuntza, inertzia zuzentzeko bultzadak, erabakiak hartzea sinplifikatzea; c) birbanaketaren arloan: interes eta subjektu sorta zabalago bat hartzea aintzat; d) erabakitzeko arloan: erabakiaren sostengu sendoagoa, eztabaida publikoari, informazio hobeari eta zuzendaritza politikoaren, gizarte esperientziaren eta teknikarien espezializazioaren konbinazioari esker; e) arlo juridikoan: prozedura administratiboaren kontzepzio berria, interes publikoaren eta jarduera administratiboaren arteko identifikazioa gaindituz horrela, prozeduraren emaitzak kontuan hartzeari esker; f) administrazio arloan: diskrezionalitate administratiboaren esparruan erabakiak hartzeko orduan baliabide osagarri gisa; g) demokraziaren arloan: esfera publikoaren hedapenaz eta ordezkari, kudeatzaile eta herritarren arteko lankidetzaz osatutako ordezkartza-eskemaren gainditze partziala.

Irekiera honen ondorio baliotsua, beraz, elkarrekiko aintzatespen bat da, alde batean instituzioak direla eta bestean, berriz, bere interesak zehazten dituen eta horiek aintzatesteko eta asetzeko prest dagoen gizarte aktiboa.

Foru arau hau Batzar Nagusiei dagokien eskumena baliatuta ematen da, 2005eko uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauak, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren Erakunde Antolaketari, Gobernuari eta Administrazioari buruzkoak, 9.1 artikuluan xedatzen duenarekin bat, eta 1983ko azaroaren 25eko 27/1983 Legeak, Autonomia Erkidego Osorako Erakundearen eta Lurralde Historikoetako Foru Organoen arteko harremanari buruzkoak, 7.a).1 artikuluan dioenaren ildotik.

I. IDAZPURUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Xedea.

1. Foru arau honen xedea da tresnak eta prozedurak arautzea, Gipuzkoako lurralde historikoko edozein udalerritako pertsona egoiliarrek eta Gipuzkoako herritar erakundeek parte har dezaten Foru Aldundiaren gobernu eta administrazio eginkizunen erabileran, foru eskumenen esparruan.

2. Foru arau honetan xedatutakoak osatu egiten du oro har antolamendu juridikoan edo, berariaz, Gipuzkoako Lurralde Historikorenean finkatutako erregulazioa, eta ez du, inolaz ere, herritarren partaidetza eskubideak murrizterik edo ahultzerik eragingo.

2. artikulua. Aplikazio esparrua.

1. Foru arau honen aplikazio esparru objektiboa Gipuzkoako Lurralde Historikoko Foru Aldundiaren gobernu eta administrazio eskumenen erabilerari dagokio. Gainera, foru arau honek arautzen du lurralde historikoko toki entitateekiko lankidetza herritarren partaidetza sustatzera begira, eta horretara zuzendutako hainbat tresna jartzen dizkio eskura.

2. Aplikazio esparru subjektiboa Gipuzkoako lurralde historikoko edozein udalerritako pertsona egoiliarrek dira, bai

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

eta herritar erakundeak ere, eragotzi gabe partaidetza eskubideetako batzuk erabiltzeko berariazko beharkizunak eskatu ahal izatea.

3. artikulua. Helburuak.

Foru arau honen helburuak hurrenak dira:

- a) Herritarren partaidetza sustatzea eta bultzatzea Gipuzkoako Lurralde Historikoko gai publikoetan, eta partaidetza hori ezartzea Foru Administrazioaren funtzionamenduan, beronen kudeaketa maila desberdinetan.
- b) Herritarren eta herritarrak antolatzen diren taldeen eskubide demokratikoak garatzea, demokrazia ordezkatzailerako eskubideak eta teknikak osatzen eta hobetzen dituzten partaidetzazko demokraziaren prozesu, praktika eta tresnak baliatuta.
- c) Herritarren partaidetzaren kultura sustatzea eta finkatzea.
- d) Herritarrak kudeaketa publikoan inplika daitezen bultzatzea, publikoa interesatzen zaien herritar aktiboak izatearren.
- e) Gobernuaren jarduera gardenago egitea eta gobernu jardueraren eta gizartearen arteko lotura egituratzea lurralde historikoan.
- f) Botere publikoak gizartearen behar eta dinamiketara zabal daitezen bultzatzea.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

g) Politika eta administrazio jardura eraginkorragoa izan dadin bultzatzea gizarte elkarlanaren bidez, hain zuzen politika publikoen prestakuntzan eta lortutako emaitzen balorazioan baliatu ahal izatearren herritarren ezaguerak eta esperientziak ematen duten aberastasuna.

h) Gizarte elkartasun eta integrazio maila handiagoak bermatzea, berariazko ekarpena eginez genero berdintasunaren, subjektu desfaboratu edo ahulenen interesen eta ordezkaritza-ahalmen txikienekoeren interesen defentsaren arloan.

i) Elkarte ehuna sustatzea eta partaidetzaren kultura eta ohiturak zabaltzea.

j) Lurralde historikoko toki entitateekin elkarlanean aritzea, herritarren partaidetza sustatzeko eta erakunde horien gobernu eta administrazio jardueran partaidetza prozesuak aurrera eramateko.

4. artikulua. Herritarren partaidetzaren eraginkortasuna.

1. Foru arau honetan arautzen den herritarren partaidetza ordezkaritza bidezko parte hartzearen tresna osagarri bat da, Foru Aldundiak hartzen dituen erabakietako aniztasuna sendotzera zuzendua.

2. Foru Aldundiaren erabakitze prozeduretan herritarren partaidetzarako tresnak ezartzeak ez du inolako aldaketarik,

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

ez murrizpenik ekarriko Foru Aldundiak dagozkion erabakiak hartzeko unean izango duen ahalmen eta erantzukizunean.

3. Partaidetza prozesuetatik ondorioztatzen diren emaitzak bere egin ahal izango ditu Foru Aldundiak, Lurralde historikoko gobernu eta administrazio jardueran. Dena den, foru arau honetan aurreikusitakoa aplikaturik partaidetza prozesu bat izan den prozeduren kasuan Foru Aldundiak ez baditu bere egiten, osorik edo zati batez, prozesu haren emaitzak, arrazoitu egin beharko du erabaki hori.

II. IDAZPURUA

HERRITARREN PARTE-HARTZEARI LOTUTAKO ESKUBIDEAK

5. artikulua. Partaidetza eskubidea.

1. Gipuzkoako lurralde historikoko egoiliarrek, bai zuzenean bai dagozkien herritar erakundeen bidez, eskubidea dute Foru Aldundiaren eskumen diren gai publikoen kudeaketan parte hartzeko, antolamendu juridikoan ezarritako baldintzetan eta, zehazki, foru arau honetan aurreikusten diren prozeduren bidez.

2. Foru arau honetan aurreikusitako ondorioetarako, herritar erakunde interesatuak izango dira Partaidetzarako Herritar Erakundeak Foru Erregistroan behar bezala izen emanda daudenak, betiere izen-emate horretan aditzera eman duten interes, lurralde edo gai esparruari dagokionez. Hala eta guztiz, Foru Erregistroan izena eman gabe egoteak ez du

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

eragotziko berariaz prestatutako prozeduraren bidez partaidetza prozesuetan parte hartu ahal izateko gaitasuna.

3. Foru arau honen esparruan, herritarren partaidetzak bi bide izango ditu gauzatzeko, batetik pertsona egoiliarren eskubide indibidualak erabiltzea eta, bestetik, partaidetza prozesuak garatzea. Prozesu hauek egituratzeko hainbat fase izango dira, informazioa, eztabaida, ondorioak, zabalkundea eta ebaluazioa alegia, eta pertsona egoiliarrek eta herritar erakundeek parte hartuko dute horietan.

6. artikulua. Partaidetza prozesuetarako informazio eskubidea.

1. Oro har, Foru Aldundiak pertsona egoiliar guztiei bermatuko die bere departamentuetako edozeinetan tramitazio bidean dauden erabakitze prozedurei buruzko informazio eskubidea, lege antolamenduan ezarritako mugen barnean betiere.

2. Foru arau honetan erregulatzen den herritarren partaidetza ahalbidetzera begira, Foru Aldundiak, bere departamentuetako bakoitzaren bidez, jendaurrera zabalduko du tramitatzea dagozkion erabakitze prozedurei buruzko informazioa. Horretarako, departamentu bakoitzak, Foru Aldundiaren informazio eta komunikazio sistemak baliatuta, prestatuko ditu tramitatzen ari den prozeduraren gaineko ezagutza eta jarraipen puntuala ahalbidetzen duten informazioa eta dokumentaziorako sarbidea. Foru departamentuek arreta berezia jarriko dute kolektibo

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

desfaboratuenean edo ahulenean informazioarako sarbide eraginkorra izan dezaten.

3. Prozedura baten barnean foru arau honetan berariaz aurreikusitako herritarren partaidetzarako tresnak txertatzen direnean, eskumena dagokion Foru Aldundiaren departamentuak prozeduraren hasierari buruzko informazioa eman beharko dio, derrigorrean, Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzari, gaia dela eta interesatuak diren herritar erakundeei informazioa bermatzearen, honetaz gain, bete egin beharko da kasuan-kasuan eskumena duen foru departamentuari dagokion informazio obligazio orokorra.

7. artikulua. Partaidetza prozesuak garatzeko eskari eskubidea.

1. Pertsona egoiliarrek eskari eskubidea baliatu ahal izango dute Foru Aldundiaren organoen aurrean, honen eskumenekoa eta beren interesekoa den edozein gairi dagokionez, lege antolamenduan ezarritako baldintzetan betiere.

2. Zehazki, foru arau honetan aurreikusitako ondorioetarako, pertsona egoiliarrek Foru Aldundiaren barneko edozein erabakitze prozeduratan partaidetza prozesua egiteko eskari eskubidea erabili ahal izango dute, foru arau honek ezarritako baldintzetan.

8. artikulua. Ekimen eskubidea.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

1. Zehazki, foru arau honetan aurreikusitako ondorioetarako eta berariaz ezartzen dituen baldintzetan, pertsona egoiliarrek edo herritar erakundeek eskubidea izango dute Foru Aldundiaren erabakitze prozeduretan partaidetza prozesu bat garatzeko ekimena erabiltzeko.
2. Toki entitateek ekimenerako ahalmena izango dute, halaber, foru arau honetan araututako partaidetza prozesuak irekitzea proposatzeko.

III. IDAZPURUA

HERRITARREN PARTAIDETZRAKO TRESNAK

LEHEN KAPITULUA

Partaidetzazko deliberazio prozesuak

9. artikulua. Partaidetzazko deliberazio prozesuaren definizioa eta edukia.

Partaidetzazko deliberazio prozesu bat da erabakitze edo politika publiko jakin bat zehazteko prozedura batean sartzen den egintza multzoa, zeinaren xedea baita hartu behar den erabakiari eta horren ezaugarriari edota, kasua bada, esparru horretan dauden alternatibei buruzko eztabaida publikoa egitea, zuzeneko partaide izanik hartu behar den erabakiari edo politikari dagokion esparruan egoiliar diren pertsonak edo diharduten herritar erakundeak.

10. artikulua. Partaidetzazko deliberazio prozesuen eremua.

1. Foru arau honetan arautzen diren partaidetzazko deliberazio prozesuak Gipuzkoako Lurralde Historikoan garrantzi edo eragin berezia duten politika publikoak zehazteko prozeduren barruan baliatu ahal izango dira.

2. Deliberaziozko partaidetzarako prozesuak prozeduraren hasierako fasean baliatuko dira; fase hori Foru Aldundiak hartutako erabaki batez hasiko da, non ezarriko baititu, aurretiazko izaeraz, gauzatzeko asmoa dagoen politika publikoaren oinarritzko ezaugarriak.

3. Salbuespen gisa, prozeduraren hurrengo faseetan ere deliberaziozko partaidetzarako prozesuak gauzatu ahal izango dira, proiektu edo politika publiko jakin batek, tramitazioan zehar, hasieran aurreikusi gabeko garrantzia bereganatu duenean, edo horren ezaugarriak sakonean aldatu direnean. Kasu hauetan, deliberaziozko partaidetzako prozesu bat gauzatzeko ekimena berriaz onartu beharko du Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeak. Foru Batzordeak ekimena ezetsiz gero, arrazoitu egin beharko du erabaki hori.

11. artikulua. Partaidetzazko deliberazio prozesuetako Protokoloa.

1. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzaren iritziz, eta gaiaren izaera edo berezitasunak aintzat harturik, egokienak diren forma eta ezaugarriak izango ditu

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

deliberaziozko partaidetzak kasu bakoitzean, lurraldea edo gaia dela-eta interesatuak diren eta Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroan izena emanda dauden erakundeei aurrez kontsulta egin ostean.

2. Aurreko atalean adierazitako ondorioetarako, Foru Zuzendaritzak partaidetzazko deliberazio prozesuaren protokolo bat onartuko du prozesu jakin bakoitzerako. Protokoloan zehaztu egingo dira partaidetza prozesuaren izaera eta ezaugarriak, egitura eta helburuak, arau izango dituen erregelak, ondorioak lantzeko prozedura, eztabaidagai izango diren gaiak eta eztabaidatik kanpo geratuko direnak, gehienezko partaide kopurua, hauen izaera eta, hala egokitzuz gero, partaideen arteko kategoriak, parte hartuko duten pertsonak aukeratzeko edo izendatzeko mekanismoak, eztabaida prozesuaren gehienezko iraupena, prozesuaren zuzendaritzaren ardura izango duen pertsona eta Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak beharrezko iritzitako bestelako guztiak.

3. Deliberaziozko partaidetzarako ezinbestekoa izango da herritar erakundeak prozesuan parte hartzeko gonbidatzea, hain zuzen ere prozeduran hartu behar den politikari lurraldearen edo gaiaren ikuspegitik dagokion esparruan diharduten erakundeak, Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroan egindako izen-ematean adierazia dutenarekin bat betiere.

4. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak izena emateko epe bat gaituko du Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroan izena eman gabeak izan arren

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

partaidetza prozesuan esku hartzeko interesa duten herritar erakundeentzat. Honetaz gain, erakunde horien ordezkari gisa parte hartuko duen pertsona kopurua zehaztuko du eta, behar izanez gero, erakunde horietatik prozesuan parte hartuko duten pertsonak izendatuko ditu, protokoloan zehaztutako moduan betiere.

5. Prozeduran interes berezia duten norbanakoek ere parte hartu ahal izango dute partaidetzazko deliberazio prozesuetan. Partaidetza prozesu bat abian jarri aurretik, Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak izen-emate epe bat gaituko du prozeduran interesa duten pertsona egoiliarrei zuzendurik, pertsona hauen ordezkari gisa jardungo duen pertsona kopurua finkatuko du, eta, Protokoloak zehazten duen prozedurarekin bat, ordezkari horiek izendatuko ditu.

6. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak, kasuan-kasuan dagokion esparruan Partaidetzarako Herritar Erakundearen Erregistroan izena emandako herritar erakundeei aurrez kontsulta eginik, aukera izango du partaidetzazko deliberazio prozesuan aztertu behar den gairako pertsona adituak sartzeko, hain zuzen ere partaideek baliatu ahal izan dezaten adituek ematen duten sostengu teknikoa.

12. artikulua. Foru Aldundiaren eta Batzar Nagusien ekimena partaidetzako deliberazio prozesuetan.

1. Foru Aldundiak ekimenerako ahalmena du partaidetzako deliberazio prozesuak egingo diren gai edo prozedurak finkatzeko.
2. Era berean Batzar Nagusiek, beren ekimenez, erabaki ahal izango dute Foru Aldundiak partaidetzako deliberazio prozesuak garatzea.

13. artikulua. Partaidetzako deliberazio prozesuak egiteko herritarren ekimena.

1. Partaidetzarako Herritar Erakundeek Foru Erregistroan izen emandako herritar erakundeek ekimen eskubidea baliatu ahal izango dute Foru Aldundiaren departamentuetako edozein tramitatzen hasitako erabakitze prozeduretan partaidetzako deliberazio prozesua egiteko, prozedura horiek, alderdi materialean edo lurraldeari dagokionez, beren interes eremuari eragiten diotenean, aipatu Foru Erregistroko izen-ematean jasota dagoen identifikazioarekin bat.
2. Era berean, partaidetzako deliberazio prozesuak gauzatzeko ekimenerako eskubidea izango dute Foru Aldundiak garatu behar duen politikak edo hartu behar duen erabakiak eragiten diela deritzoten Gipuzkoako lurralde historikoko pertsona egoiliarrek, baldin eta politika edo erabaki horrek modu bereziki nabarmenean eragiten dion lurralde historikoko, udalerriko edo eskualdeko adinez

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

nagusiko egoiliarretatik gutxienez ehuneko bi ordezkatzeko badute. Ondorio hauetarako, Foru Aldundiak zehaztuko du zein lurralde eremuri eragiten dion. Partaidetzazko deliberazio prozesu baten ekimena baliatzen dutenak bat ez badatoz foru organoak eragindakotzat jotzen duen lurralde eremuarekin, aditzera emango diote Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeari, eta honexek erabaki beharko du gai hori, era arrazoituan.

3. Partaidetzazko deliberazio prozesu bat irekitzera begira norbanakoek duten ekimen eskubidea baliatu aurretik, honen berri eman beharko diote sustatzaileek Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzari, prozedura hasi eta lehen hamabost eguneko epean, arau honetako 15.3 artikuluan aurreikusten diren eten eraginetarako. Jakinarazpen horretatik aurrera, sustatzaileek bi hilabeteko epea izango dute ekimena formalizatzeko.

4. Erregelamendu bidez zehaztuko dira herritarren ekimenei, partaidetzazko deliberazio prozesuak erabiltzera begira, bete behar dituzten baldintza formalak.

5. Foru Aldundiak, Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeak proposatuta, gehienez ere hilabeteko epean hartuko du partaidetzazko deliberazio prozesua erabiltzeko ekimenaren gaineko erabakia. Proposamena ezetsiz gero, erabaki arrazoitua beharko da, ekimenaren gai izandako partaidetzazko deliberazio prozesua erabiltzeari egoki ez irizteko arrazoiak zehaztuta.

14. artikulua. Partaidetzazko deliberazio prozesuak egiteko toki entitateen ekimena.

1. Gipuzkoako Foru Aldundiak garatu behar dituen politikak edo hartu behar dituen erabakiak eragiten dien toki entitateek ere partaidetzazko deliberazio prozesuak erabiltzeko ekimenerako eskubidea izango dute.
2. Honetarako erabakia eskumena duen organoak hartu beharko du, legearekin eta toki entitatearen erregelamendu organikoarekin bat.
3. Ekimena erabiltzeko erabakiak adierazi beharko ditu ekimena baliatzen duen toki entitatea bereziki eraginda izateko arrazoiak, partaidetzazko deliberazio prozesuak izan beharko lituzkeen ezaugarriekin eta, ekimenak aurrera eginez gero, prozesu honetan parte hartzeko proposatzen dituen pertsonekin batera.

15. artikulua. Partaidetzazko deliberazio prozesuaren garapena eta ondorioak.

1. Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeak erabakiko du zein unetan irekitzen den partaidetzazko deliberazio prozesua.
2. Partaidetzazko deliberazio prozesuaren irekitzeko unea erabaki ondoren, Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak gehienez hilabeteko epea izango du partaidetza prozesuko protokoloa onartzeko.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

3. Politika publiko jakin bati loturik partaidetzazko deliberazio prozesu bat irekitzeak etenda utziko ditu hartu behar den azken erabakia baldintza dezaketen jarduketak, tramiteko ekintzak izan ezik.

4. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak bermatuko du prozedurak ukitzen dituen pertsona egoiliarren artean partaidetzazko deliberazio prozesuaren irekierari eta garapenari buruzko informazioari ahalik eta zabalkunde handiena ematea, herritarren partaidetzarik zabalena sustatzearen. Edonola ere, partaidetza prozesuaren protokoloa onartzeko erabakia Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren egoitza elektronikoan argitaratuko da.

16. artikulua. Partaidetzazko deliberazio prozesuaren amaiera eta ondorioak.

1. Partaidetzazko deliberazio prozesua amaiturik, honen ardura duen pertsonak prozesuko aktak igorriko dizkio Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzari, hala egokitzuz gero lortu diren ondorioak adierazita.

2. Jasotako dokumentazioan oinarriturik, Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak partaidetza prozesuari buruzko txosten bat prestatuko du, eta bertan jasoko ditu eztabaidatu diren gaiei buruzko proposamenak, hurrena Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeari eta eskumena duen departamentuari helarazteko. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak jendaurrera aterako du

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

txostena, eta ahalik eta zabalkunderik handiena emango dio Gipuzkoako Foru Aldundiaren egoitza elektronikoaren bitartez. Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroan izena emanda dauden herritar erakundeei aditzera emango zaie txostena argitaratu dela, eta baita, hala egokituz gero, prozesuan interesa zutela formalki adierazi duten erakunde eta pertsoneri ere.

3. Hiru hilabeteko epean, Foru Aldundiak, gaia dela eta eskumena dagokion departamentuak aurrez txostena eginik, erabakiko du partaidetzazko deliberazio prozesuak ekarritako ondorioek nola eragingo dioten hartu beharreko erabakiari edo politikari. Zehazki, Foru Aldundiak erabaki beharko du ekarritako ondorioek proiektuari uko egitea, proiektu alternatibo bat aurkeztea edo proiektua aldatzea dakarten edo, aitzitik, proiektua hasieran proposatu zen baldintza berberetan aurrera eramateko asmoa duen. Proiektua aldatzea erabakitzen badu, zehatz adierazi beharko du zein aldaketa erantsiko dizkion. Foru Aldundiak hartzen duen erabakiak arrazoituta egon beharko du, eta partaidetzazko deliberazio prozesuaren ondorioek ezarritakotik jotzen ez badu, horretarako arrazoiak eman beharko ditu.

4. Foru Aldundiak partaidetzazko deliberazioaren faseari amaiera emanez hartzen duen erabakiak prozeduraren tramitazioak aurrera segitzea ahalbidetzen du.

BIGARREN KAPITULUA

Herri kontsultak

17. artikulua. Herri kontsulten definizioa eta edukia.

1. Herri kontsultak herritarren partaidetzarako modu bat izango dira Gipuzkoako lurralde historikoan.
2. Foru Aldundiak, indarrean dagoen legediaren barnean eta foru eskumenen esparruan, herri kontsultak egin ahal izango ditu hartu beharreko erabakiaren edo politikaren baten gainean lurralde historikoko herritarren, guztien edo herritar talderen baten, iritzia zein den jakiteari egoki irizten dion kasuetan.
3. Foru arau honetan erregulatutako herri kontsultak modalitate guztietakoak izan daitezke, erreferenduma izan ezik; beraz, kontsultak ez dira izango hauteskunde-prozesuetako berezko betebeharrak eta bermeekin gairen bati buruzko iritzia eman dezan hautesleriarik zuzendutako deialdi formal bat.
4. Herri kontsultak egiteko, egoera bakoitzean egokien irizitako prozedura demoskopikoak erabili ahal izango dira, gaiaren izaera edo ezaugarriak aintzat harturik, pertsona egoiliarren partaidetza ahalik eta gardenena izan dadin, kasuan kasuko gaiari buruz duten iritzia emanaz.

18. artikulua. Herri kontsultak egiteko ekimena.

1. Foru arau honetan araututako herri kontsultak Batzar Nagusien eta Foru Aldundiaren ekimenez egin ahal izango dira.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

2. Era berean, foru arau honetan aurreikusitako herri kontsultak egiteko ekimenerako eskubidea izango dute Partaidetzarako Herritar Erakundeek Foru Erregistroan izena emandako herritar erakundeek, Erregistro honetan adierazitako jardueraren esparruan betiere. Ekimena idazki batean formalizatu beharko da; honetan, kontsultaren gaia adierazi beharko da, hartuko duen lurralde eremuarekin eta proposamengileen iritziz gaiaren zertzeladetarako egokiena den kontsulta formarekin batera.

3. Era berean, foru arau honetan aurreikusitako herri kontsultak egiteko ekimenerako eskubidea izango dute pertsona egoiliarrek, maila indibidualean, baldin Gipuzkoako lurralde historiko osoko edo Foru Aldundiak jorratu behar duen politikak edo hartu behar duen erabakiak modu bereziki nabarmenean eragiten dion udalerrri edo eskualdeko egoiliar adin nagusietatik gutxienez ehuneko bi ordezkatzeko badute.

4. Foru Aldundiak jorratu behar duen politikak edo hartu behar duen erabakiak eragiten dien toki entitateek ere herri kontsultak egiteko ekimena erabili ahal izango dute, Udaltzaren erabaki baten bidez; horretarako, ekimena erabiltzeko hartzen duten erabakian adierazi beharko dute zein den haiek toki entitateari era berezian sortzen dioten afektazioa, eta zein ezaugarri eduki beharko lituzkeen herri kontsultak.

5. Herri kontsultak egiteko ekimenaren erabilera erregelamenduz zehaztuko da.

19. artikulua. Herri kontsultak egiteko ekimenari buruzko erabakia.

1. Herri kontsultak egiteko ekimena Partaidetzarako Herritar Erakundeek Foru Erregistroan izena emandako herritar erakundeei edota, era indibidualean, pertsona egoiliarrei, edo toki entitateei dagokienean, Foru Aldundiak hiru hilabeteko epea izango du ekimenaren gaineko erabakia hartzeko. Erabaki arrazoitua eman beharko du, eta ekimena ezetsiz gero, adierazi egin beharko ditu Foru Aldundiak herri kontsulta egiteari egoki ez irizteko dituen arrazoiak.
2. Herritar erakundeek, egoiliarrek edo toki entitateek herri kontsultak egiteko baliatu ekimenari buruz Foru Aldundiak hartzen duen erabakiari publizitatea eman beharko zaio Gipuzkoako Foru Aldundiaren egoitza elektronikoan.
3. Edonola ere, Foru Aldundiak herri kontsulta bat egitea onartzeko hartzen duen erabakiak adierazi egingo ditu kontsultaren xedea, erabiliko den prozedura teknikoa, dagokion lurralde eremua, kontsulta egingo den unea eta egingo den kontsulta mota dela eta garrantzitsuak izan daitezkeen bestelako ezaugarri teknikoak edo beste mota batzuetakoak.
4. Foru Aldundiak hartu beharreko erabaki edo politika bati buruzko herri kontsulta egitea onartzen duen erabakiak etenik utziko du hartuko den azken erabakia baldintzatu dezakeen beste edozein tramite, herri kontsultaren prozesua amaitu arte.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

5. Foru Aldundiak herri kontsulta bat egin ahal izango du foru arau honetan aurreikusitako partaidetzazko deliberazio prozesu baten amaiera gisa.

20. artikulua. Herri kontsulten emaitzak argitaratzea.

Foru arau honetan aurreikusitako herri kontsulta bat egin ostean, Foru Aldundiak argitaratu egin beharko ditu ateratako emaitzak, kontsulta identifikatzeko datu tekniko guztiak zehaztuta.

21. artikulua. Herri kontsulten ondorioak.

1. Herri kontsulta baten emaitzak zehaztu ondoren, eta gaia dela eta eskumena duen departamentuak aurrez txostena egin ondoren, Foru Aldundiak, hiru hilabeteko epean, akordio baten bidez argitu beharko du lortutako emaitzek nola eragingo dioten hartu beharreko erabakiari edo politikari. Zehazki, Foru Aldundiak ezarri egin beharko du herri kontsultaren bidez lortutako emaitzek proiektuari uko egitea, proiektu alternatibo bat aurkeztea edo proiektua aldatzea dakarten edo, aitzitik, proiektua proposatu zen baldintza berberetan aurrera eramateko asmoa duen. Proiektua aldatzea erabakitzen badu, zehatz adierazi beharko du zein aldaketa erantsiko dizkion.

2. Foru Aldundiak hartzen duen akordioak arrazoituta egon beharko du, eta akordio hori ez bazaie herri kontsultaren

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

emaitzei egokitzen, hauek ez hartzearen arrazoiak eman beharko ditu.

3. Foru Aldundiaren akordioa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren egoitza elektronikokoan argitaratuko da.

4. Foru Aldundiak herri kontsultaren faseari amaiera emanaz hartzen duen akordioak prozeduraren tramitazioak aurrera segitzea ahalbidetzen du.

HIRUGARREN KAPITULUA

Foru arauen aurreproiektuen prestakuntzan parte hartzea

22. artikulua. Herritarren partaidetza foru arauen aurreproiektuen prestakuntzan.

1. Foru arauen aurreproiektuak prestatzeko lanetan herritarrek parte hartzeko formak ezarriko ditu Foru Aldundiak, horien xedea garrantzi bereziko gaiak direnean.

2. Foru arauen aurreproiektuak prestatzeko unean, herritarren partaidetza egoiliarren edo herritar erakundeen partaidetzaz gauzatuko da; pertsona edo erakunde horien jarduera eremuak, lurraldearen edo gaiaren ikuspegitik bereziki ukituta geratu beharko du prestatzen ari den arau aurreproiektuaz.

3. Herritar erakundeek edo egoiliarrek foru arau baten aurreproiektu jakin bat prestatzeko prozesuan parte hartzea

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

eskatu ahal izango dute, dagokien jarduera esparruan edo interesetan eragin berezia duela irizten diotenean. Foru Aldundiak partaidetza eskariaren gaineko erabaki arrazoitua hartuko du.

4. Artikulu honetan ezartzen diren herritarren partaidetzarako formak txertatzeko era egokituko da diputatu nagusiak, Batzar Nagusien aurrean, betetzeko konpromisoa hartzen duen legegintzaldiko egutegira.

LAUGARREN KAPITULUA

Herritarren partaidetza partaidetzazko deliberazioko beste tresna osagarri batzuek

23. artikulua. Partaidetzarako tresnen malgutasuna.

Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak, bere ekimenez, eta prozedura jakin baten barnean partaidetza prozesu bat egiteko interesa duten herritar erakundeei aurrez kontsulta eginik, edota erakunde horietakoren baten ekimenez, ezarri ahal izango du partaidetza prozesua beste modalitate edo tresna batzuen bidez garatzea, edo beste aldagai batzuk sartu ahal izango ditu foru arau honetan oro har ezarrita dagoen partaidetzazko deliberazio prozesuan.

24. artikulua. Partaidetzarako tresna osagarriak.

1. Foru arau honetan jaso gabeko partaidetzarako tresna berriak ezarri ahal izango ditu Foru Aldundiak, herritarren

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

partaidetza helburuak betetzeko egokiak direla frogatuta baldin badago.

2. Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeak proposaturik, Foru Aldundiak ezarri ahal izango du Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak partaidetzarako tresna berria aplikatu ahal izatea ekarriko duen erregulazioa.

IV. IDAZPURUA

HERRITAR ERAKUNDEAK PARTAIDETZA PROZESUAN

LEHEN KAPITULUA

Herritar erakundeak

25. artikulua. Definizioa.

1. Foru arau honetan arautzen den partaidetzaren ondorioetarako, herritar erakundetzat hartzen dira pertsona juridikoak, irabazi asmorik gabeak, duten forma juridikoa eta izaera dena dela, baldin eta interes kolektiboen, hala orokorren nola sektorialen, defentsa badute xede, eta beren jarduerak, modu eskusiboan izan ala ez, Gipuzkoako Lurralde Historikoan garatzen badituzte, bai lurralde osoa bai lurraldearen zati bat hartuta.

2. Foru arau honen ondorioetarako, kanpoan geratuko dira erakunde politikoak.

26. artikulua. Aintzatespena.

1. Aurreko artikuluan aipatzen diren herritar erakundeak herritarren partaidetzarako subjektutzat hartuko dira, foru arau honetan ezarritako moduan, eta partaidetza prozesuetan esku hartzeko eta hemen ezarritako eskubideak erabiltzeko ahalmena izango dute, foru arau honetan ezartzen eta erregulatzen den partaidetzarako Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroan izena emanda Foru Aldundiak ondorio hauetarako aintzatesten dituenean.

2. Aurreko paragrafoan adierazitako ondorioetarako, herritar erakundeek beren jarduera esparrua zehaztu beharko dute; alor batera mugatutako esparrua izan daiteke, edo lurralde mailakoa eta, kasu honetan, orokorra edo lurralde eremu jakin batera mugatua.

BIGAREN KAPITULUA

Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroa

27. artikulua. Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroa sortzea.

1. Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroa sortzen da. Foru Erregistro honen kudeaketa foru arau honetan sortzen eta erregulatzen den Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzari dagokio.

2. Aurreko atalean ezarritako Foru Erregistroak bakar-bakarrik foru arau honetan erregulatzen den herritarren

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

partaidetzari lotutako eskubideak erabiltzeko subjektu izaera aintzatesteko ondorioetarako izango du indarra.

28. artikulua. Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroaren funtzionamendua.

1. Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroa bakarra izango da.
2. Erakunde bakoitzarentzat orri bat irekiko da, eta honetan jasota geratuko dira izen emateari buruzko datu guztiak; hasierako izen ematetik aurrera Foru Erregistroari aditzera ematen zaizkion aldaketa guztiak ere orri honetan jasoko dira. Erakunde bakoitzari dagokion orriari, protokolo baten bidez, bertan jasota dauden datuak aipatzen dituzten dokumentu guztiak erantsiko zaizkio.
3. Foru Erregistroan izena emateko eskariarekin batera erakundea eratzeko aktaren kopia kautotu bat aurkeztu beharko da, bere izaeragatik dagokion erregistroan izena eman izanari buruzko ziurtagiriarekin batera, horrelakorik baldin bada. Era berean, erakundeak Gipuzkoako lurralde historikoan duen helbidea jasota utzi beharko da, dituen zuzendaritza karguekin edo ordezkariarekin batera. Erakundearen ordezkariak edo zuzendaritzako kideek jasota utzi behar dituzte erakundearen egoerari eta zertzeladei buruz garrantzitsuak diren bestelako datu edo gertakari guztiak.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

4. Foru Erregistroan izena emateko eskarian jasota utzi beharko da, ezinbestean, erakundearen jarduera esparrua, foru arau honetako 26. artikuluan aipatua.

5. Foru Erregistroan izena emandako erakundearen ordezkariak edo zuzendaritzako kideek gaurkoturik mantendu behar dituzte, derrigorrean, erakundeari buruzko datuak. Erakundearen egoerari lotutako gertakariak edo datu garrantzitsuak ez jakinarazteak Foru Erregistroko izen-ematea etenik uztea ekar dezake, eta foru arau honen esparruan erakundeari egoki dakizkikeen eskubideak galtzea halaber, jakinarazpen falta hori konpondu arte.

6. Izen-emateetarako epea bi hilabetekoa izango da, eskaria eta eskatzen den dokumentazioa behar bezala aurkezten direnetik kontatzen hasita. Adierazitako epean berariazko ebazpenik ez bada, eskaria onartua dela ulertuko da. Epe hori, dena den, etenik geratuko da, izen-emateari buruzko edozein datu edo dokumentu konpontzeko edo argitzeko egiten den errekerimenduren bat izanez gero.

7. Izen-ematea ukatzeko erabakiak arrazoituta egon beharko du.

HIRUGARREN KAPITULUA

Herritarren partaidetzarako jarduera sustatzea

29. artikulua. Partaidetzarako herritar erakundeen jarduera sustatzeko dirulaguntzak.

1. Lurralde Historikoko Aurrekontuetan, urtero programa bat txertatuko da, herritarren partaidetza sustatzera begira.
2. Arlo honetan, Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroan izen emandako herritar erakundeentzako dirulaguntzak ezarri ahal izango dira, partaidetzari, partaidetzaren kulturaren sustapenari edo partaidetzarako prestakuntzari lotutako jarduerak sustatzearren.
3. Artikulu honetan aipatzen diren dirulaguntzak batez ere gizarte kolektibo desfaboratuenen, babesgabeenen edo gizarte bazterketa jasateko arrisku handienez dauden jarduerak bultzatzera zuzenduko dira. Era berean kontuan hartuko da, bereziki, genero berdintasunaren eta adineko pertsonen zein gazteen jardueraren sustapena.
4. Artikulu honetan aurreikusitako dirulaguntzak emateko unean, deialdiko oinarriak, aurrekontuko erregelak eta dirulaguntzen araubide juridikoan jasoak izango dira arau.

30. artikulua. Partaidetzarako herritar erakundeen jarduera sustatzeko hitzarmenak.

1. Foru Aldundiak eta herritar erakundeek lankidetzarako hitzarmenak egin ahal izango dituzte, baldin eta erakunde hauek gizartearen ordezkaritza garrantzitsua badaukate eta esperientzia badute partaidetza prozesuak bultzatzeko eta aurrera eramateko lanean. Herritar erakundeek beren gain

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

hartzen dituzten betekizunen edukia herritarren partaidetzaren inguruko jardueri buruzkoa izango da, esaterako partaidetza prozesuen sustapen, zabalkunde eta gauzatzea, horietarako prestakuntza eta ikaskuntzarekin batera.

2. Foru Aldundiak herritar erakundeei lagundu egingo die hitzarmenean finkatutako obligazioak bete ahal izateko beharrezko baliabide eta tresnak eduki ditzaten.

31. artikulua. Herritarren prestakuntza partaidetzarako.

1. Foru Aldundiak hainbat zabalkunde jarduera garatuko ditu, egoiliarrek jakin dezaten, batetik, lurralde historikoan herritarren partaidetza bultzatzeko politika garatzen ari dela, eta bestetik, zein diren foru arau honetan ezarritako herritarren partaidetzarako tresnak.

2. Foru Aldundiak herritarren partaidetzarako prestakuntza programak egitea sustatuko du, egoiliarren artean oro har, eta lurralde historikoan jardueraren bat duten herritar erakunde eta taldeen artean zehazki, herritarren partaidetzaren kultura sustatzearen.

3. Foru Aldundiak, era berean, pertsonen prestakuntza sustatuko du, herritarren partaidetzarako teknikak, tresnak eta prozesuak garatzeko eta aplikatzeko, hain zuzen foru arau honetan aurreikusten diren partaidetza prozesuak baldintza egokietan aplikatu eta martxan jarri ahal izan daitezen.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Horretarako, lurralde historikoan prestakuntza programa eta jarduera espezifikoak egitea sustatu ahal izango du, edo erakunde edo instituzio espezializatuek horrelakoak egin ditzaten lagundu, edo laguntzak eman lurralde historikoko herritarrek arlo honetan diren prestakuntza programarik egokienak jarraitu ahal izan ditzaten.

32. artikulua. Foru Aldundiaren zerbitzuko langileak partaidetzarako prestatzea.

1. Foru Aldundiak partaidetzaren kulturaren garapena sustatuko du bere langileen artean.
2. Partaidetza praktikorik egokienak bultzatzearen, Foru Aldundiak partaidetza prozesuetako teknika eta kudeaketa mailako prestakuntza sustatuko du bere zerbitzuko langileen artean; horretarako, partaidetzarako prestakuntza ikastaroak egingo ditu, edo horietan parte hartuko, foru arau honetan jasotako xedapenen aplikazioa bide eta baldintza egokiz gauzatu ahal izan dadin.

V. IDAZPURUA

HERRITARREN PARTAIDETZARAKO ANTOLAKETA

LEHEN KAPITULUA

Partaidetza Programa

33. artikulua. Partaidetza Programa.

1. Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordearen proposamenez, Partaidetza Programa onartuko du Foru Aldundiak.
2. Diputatu nagusiak Batzar Nagusiei aditzera emango die programa, politika orokorrari buruzko urteko adierazpena dela-eta.
3. Partaidetza Programak jasoko ditu herritarren partaidetzari buruzko proposamen guztiak, Foru Aldundiaren agintaldirako foru organoen jardueran kokatuko direnak, eta, halaber, zehaztuko du zer partaidetza prozesu, tresna eta metodo erabiliko diren foru politikak egiteko, aplikatzeko eta berrikusteko garaian.
4. Partaidetza Programaren bitartez, Foru Aldundiak tresna bat baliatzen du, ahalbidetuko diona, batetik, herritarren partaidetzaren subjektu direnei eskaintzen dituen parte hartzeko aukeren berri ematea, eta, bestetik, herritarren ahalik eta lankidetzarik handiena ziurtatzeko partaidetza prozesu desberdinak antolatzea.
5. Partaidetza Programa igorriko zaie Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroan izena emandako herritar erakundeei, eta argitaratuko da Gipuzkoako Foru Aldundiaren egoitza elektronikoan.
6. Partaidetza Programak ez du ahulduko foru departamentuen ekimenerako ahalmena, ez eta herritarren

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

partaidetzarako beren proposamen espezifikoak egin ditzaketen pertsonena eta herritar erakundeena.

BIGAREN KAPITULUA

Gipuzkoako Lurralde Historikoko Herritarren Partaidetzarako
Gizarte Kontseilua

34. artikulua. Sorrera eta xedea.

1. Gipuzkoako Lurralde Historikoko Herritarren Partaidetzarako Gizarte Kontseilua sortzen da, oro har herritarren partaidetzarako kontsulta organo gisa, eta, bereziki, foru arau honetan aurreikusitako tresnak garatzeko eta aplikatzeko.
2. Herritarren Partaidetzarako Gizarte Kontseiluak irizpena emango du Foru Aldundiak herritarren partaidetzaren arloan garatu behar dituen jardueraz eta, zehazki, Partaidetza Programarako proposamenaz.
3. Herritarren Partaidetzarako Gizarte Kontseilu honek, arauz zehazten den moduan betiere, Foru Aldundiaren jarduera-arlo desberdinetan egindako ibilbidean ospea eta izena irabazitako pertsonak izango ditu kide.

HIRUGARREN KAPITULUA

Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordea

35. artikulua. Sorrera eta xedea.

Foru Aldundiaren barnean Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordea sortzen da. Herritarren partaidetzaren arloan Foru Aldundiaren jarduerak koordinatzea izango du xede, eta, zehatzago, foru arau honetan erregulatzen diren partaidetza prozesuak garatzeko jarduerak, arlo honetan foru departamentuen jardueraren koherentzia eta osagarritasuna bermatu eta zaintzearekin batera.

36. artikulua. Osaketa.

1. Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordea osatuko dute Diputatu Nagusiaren Kabineteko buruak edo herritarren partaidetzaren gaian eskumena duen departamentuak izendatutako pertsonak, zeina batzordeburua izango baita, eta foru departamentuen ordezkari banak.

2. Egoki irizitako adituek parte hartu ahal izango dute Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordearen saioetan, hain zuzen honek garatu behar dituen eginkizunetan aholkularitza eskaintzearen. Hauxe gain, kasuan-kasuan ukitutako toki entitateen ordezkariak ere parte hartu ahal izango dute.

37. artikulua. Funtzionamendu erregimena.

1. Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordea urtean bitan bilduko da, gutxienez.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

2. Foru Aldundiaren agintaldia hasirik, Foru Batzordeak gehienez ere sei hilabeteko epean zehaztuko ditu Partaidetza Programaren edukiak.

38. artikulua. Eginkizunak.

Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordearen eginkizunak honakoak dira:

- a) Foru Aldundiak onartuko duen Partaidetza Programaren proposamena egitea.
- b) Ekimenak bultzatzea eta foru departamentuen elkarrekiko jardueren koherentzia, osagarritasuna eta koordinazioa ziurtatzea, foru arau honetan ezarritako ondorioetarako.
- c) Herritarren partaidetzaren emaitzak sustatzeko eta horiek zabaltzeko kanpainak bultzatzea, eta partaidetzazko esperientziatako eztabaidei eta emaitzei zabalkundea ematea.
- d) Toki entitateekin elkarlanean aritzea partaidetza ekimenak bultzatzeko unean, eta hala egokituz gero elkarrekiko ekimenak abiatzea eta partaidetza esperientziak sustatzera zuzendutako ekimenak bultzatzea.
- e) Administrazioaren eta herritarren prestakuntza sustatzea herritarren partaidetzarako esperientzien eta metodoen inguruan, eta hala egokituz gero adituekiko jardunaldi eta eztabaidetarako deialdiak egitea, herritarren partaidetzarako eskubidearen subjektuek prestakuntza hobea izan dezaten.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

f) Lurralde historikoko pertsona egoiliarrek hasitako partaidetzazko deliberazio prozesuetan, Foru Aldundiak landu behar duen politikak edo hartu behar duen erabakiak eragiten dion lurralde esparrua mugatzerakoan egon daitezkeen desadostasunak ebaztea.

LAUGARREN KAPITULUA

Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritza

39. artikulua. Sorrera.

1. Gipuzkoako Lurralde Historikoko Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritza sortzen da, herritarren partaidetza bultzatzeko organo gisa..
2. Zuzendaritzak Foru Administrazioarekiko autonomia osoaz beteko ditu bere eginkizunak, eta, Foru Administrazioaren egitura hierarkikoan sartu gabe, Diputatu Nagusiaren Kabineteari edota herritarren partaidetzaren esparruan eskumena duen departamentuari atxikita egongo da.

40. artikulua. Antolaketa.

1. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritza pertsona bakarreko organoa da, esparru publikoan gaitasun eta esperientzia frogatua duten, herritarren partaidetzarako prozesuak bultzatzeko eta garatzeko interesatuta dauden, eta

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

partaidetza prozesuen garapenaren gaineko ezagutza duten pertsonen artean izendatua.

2. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritza bere gain duen pertsonak autonomia, gardentasun eta neutraltasun irizpidez jokatu du eta Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeari emango dio bere jardueren berri.

3. Diputatuen Kontseiluak izendatuko du Herritarren Partaidetzarako Zuzendaritzan arituko den pertsona, lau urteko eperako. Agintaldia berriztagarria izango da.

4. Diputatuen Kontseiluak kargutik kendu ahal izango du pertsona izendatua, baldin eta hau egiten ari den lanari egoki irizten ez badio lurralde historikoan herritarren partaidetza garatzera begira.

5. Foru Zuzendaritzari atxikitako pertsonala Foru Administrazioaren zerbitzura dauden behin-behineko langileak eta funtzionarioek osatu dezakete.

6. Foru Aldundiak urteko Aurrekontu Orokorretan xedatuko ditu Foru Zuzendaritza finantzatzeko behar diren diru baliabideak.

41. artikulua. Eginkizunak.

1. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzari dagokio Partaidetza Programa gauzatzea.

2. Zehazki, Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzaren eginkizunak hurrenak izango dira:

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- a) Partaidetza Programan aurreikusitako partaidetza prozesuak eta foru departamentuek sustatutako ekimenak aurrera eramatea.
- b) Gizarte proposamenak baloratzea, antolatzea eta horietan jardutea.
- c) Foru Batzordeak herritarren partaidetzaren onura eta lorpenei zabalkundea emateko ezartzen dituen aurreikuspenak gauzatzea.
- d) Partaidetza prozesuak gauzatzeko irizpideak finkatzea.
- e) Gizarte partaidetzaren aplikazioaren eta emaitzen balorazioa.
- f) Partaidetza jarduerari eta partaidetza prozesuak hobetzeko iradokizunei buruzko urteko txostena egitea.
- g) Egoiliarrekiko eta herritar erakundeekiko etengabeko lotura, horiei partaidetza prozesuak gauzatzeko beharrezko informazioa ematearren.
- h) Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroa kudeatzea.
- i) Gipuzkoako Lurralde Historikoko Herritarren Partaidetzarako Gizarte Kontseiluak funtzionatzeko behar dituen giza baliabideak eta materialak ematea.
- h) Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeak ematen dion bestelako edozein.

VI. IDAZPURUA

HERRITARREN PARTAIDETZA UDAL MAILAN SUSTATZEA

42. artikulua. Toki entitateetan partaidetza sustatzea.

1. Foru Aldundiak bultzatuko du toki entitateekin lankidetzak hitzarmenak izenpetzea, hauen eskumen eta interes esparruan herritarren partaidetza sustatzera begira. Hitzarmen hauek toki entitateekin banaka izenpetu ahal izango dira, edo erakundeok biltzen dituen/dituzten elkartearekin edo elkarteekin.
2. Lankidetzarako hitzarmenek ezarriko dituzte Foru Aldundiak partaidetzaren kultura garatzeko eta partaidetzazko jarduerak garatzeko toki entitateei emango dizkien dirulaguntzak.
3. Lankidetzak hitzarmenen helburuetako bat toki mailan herritar erakundeen sorrerari bultzada ematea izango da, edo dagoeneko badirenen jarduerak eta partaidetza jardueretako inplikazioa areagotzea.
4. Foru Aldundiak toki entitateen eskura jarriko ditu, hauen zerbitzuko langileen eskura zehazki, partaidetzarako prestakuntza programak eta programa horiek gauzatzeko ezartzen duen laguntza sistema.

43. artikulua. Toki mailako partaidetza praktikarako foru laguntza teknikoa.

1. Foru Aldundiak beharrezko laguntza teknikoa eskainiko die toki entitateei, hauei dagokien esparruan partaidetza prozesuak gauzatu ahal izateko.
2. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak eskainiko du laguntza teknikoa.

44. artikulua. Partaidetza prozesuak eskatzea toki mailako foru proiektuetan.

Toki ekimeneko proiektuen kasuan, foru esku-hartzea badenetan, toki entitate interesatuari aurrez entzun ondoren Foru Aldundiak partaidetza prozesu bat egitea eskatu ahal izango du, proiektuaren garrantzia edo ezaugarriak direla eta komeni denean

VII. IDAZPURUA

**PARTAIDETZA SISTEMAREN ETA PARTAIDETZA PROZESUEN
EBALUAZIOA**

45. artikulua. Partaidetza prozesuen banakako ebaluazioa.

1. Foru arau honetan aurreikusitakoa aplikatuta praktikara eraman den partaidetza prozesu bakoitza amaitzen denean,

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak prozesu horren ebaluaziorako prozedura jarriko du abian.

2. Partaidetza prozesuaren ebaluazioan, bertan parte hartu duten guztiei entzungo zaie, tramitazio fasean partaidetza prozesua txertatu den prozeduraren kudeaketaren ardura duen Foru Aldundiko zerbitzuko pertsonalari bezalaxe.

3. Era berean, partaidetza prozesuaren ebaluazio prozedurak partaidetzaren arloko adituek egindako kanpo auditoria bat ere izango du.

4. Ebaluazio prozeduran bildutako iritzi eta txostenetan oinarriturik, partaidetzarako Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak ondorio batzuk prestatuko ditu, eta hauetan aditzera emango ditu partaidetza prozesuan agerian geratutako elementu egokiak eta akatsak, etorkizuneko prozesuetarako egoki irizten dien hobekuntzarako proposamenekin batera.

5. Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak ebaluazio txostena eta konklusioak aurkeztuko dizkio Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeari. Honek jendaurrean azalduko ditu Zuzendaritzaren konklusioak, bere iritziarekin batera, inolaz ere, beharrezko ikusiz gero.

46. artikulua. Herritarren partaidetzarako sistemaren ebaluazio orokorra.

1. Foru arau hau indarrean jartzen denetik bost urte igarota, Foru Aldundiak, Herritarren Partaidetzarako Foru

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Batzordearen bidez, eta Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzaren laguntzaz betiere, foru arau honetan ezarritako herritarren partaidetzarako sistemaren ebaluazio orokorreko txosten bat egingo du, eta Batzar Nagusietara bidaliko du hurrena.

2. Batzar Nagusiek, Foru Aldundiak bidalitako txostenean oinarriturik, foru arau honetan ezartzen diren partaidetzarako tresna eta prozeduren aplikazioaren ebaluazio orokor bat egingo dute.

3. Partaidetza sistemaren ebaluazioa partaidetza prozesuetako aditu profesionalen laguntza teknikoaz egingo da.

4. Partaidetza sistemaren ebaluazio orokorrerako prozesuan, edonola ere, entzun egingo zaie Partaidetzarako Herritar Erakundeen Foru Erregistroan izena emandako herritar erakundeei, partaidetza prozesuetan esku-hartze bereziki aktiboa izan duten pertsonei, eta toki entitateei.

5. Foru arau honetan aurreikusitako partaidetzarako tresna eta prozeduren ebaluazio orokorra egin ostean, Batzar Nagusiek egokien irizten dieten akordioak hartuko dituzte horiek mantentze, deuseztatze edo erreformatzera begira.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehen xedapen iragankorra. Partaidetza sistema ezartzeko trantsizio epea.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

1. Foru arau hau indarrean sartzen denean, Foru Aldundiak urtebeteko epea izango du bertan jasotzen diren aurreikuspenak garatzeko, hain zuzen arauak ezartzen duen partaidetza sistema praktikara eraman ahal izateko moduan.
2. Diputatu nagusiak Batzar Nagusietan aurkeztuko du lehen Partaidetza Programa, aurreko atalean ezarritako urtebeteko epea igaro ondoren politika orokorrari buruzko urteko adierazpena aurkezten duen lehenbizikoan.
3. Xedapen iragankor honen lehenengo atalean ezarritako urtebeteko epean zehar aurkezten diren ekimenek ez dute eraginik izango tramitatzen ari diren prozeduretan, non eta gaiaren garrantzia dela eta Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordeak horrela izatea erabakitzen ez duen, Herritarren Partaidetzarako Foru Zuzendaritzak arrazoi bidez egin proposamenaren ildotik betiere, eta kudeaketaren eskumena duen departamentuari aurrez txostena eskatuta.

Bigarren xedapen iragankorra. Herritarren partaidetzarako prozedurak eta tresnak modu iragankorrean aplikatzeko arloak.

Foru arau hau indarrean jarri eta hurrengo bi urteetan zehar, hainbat arlotan jarri ahal izango dira abian partaidetza prozesuak; arloak honakoak dira:

- a) Lurraldearen plangintza.
- b) Herrilan eta azpiegiturak.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- c) Ingurumena eta hondakinen tratamendua.
- d) Kultura eta euskararen sustapena.
- e) Kirolak.
- f) Berrikuntza eta zientziaren garapenerako politika.
- g) Gizarte politika.
- h) Berdintasun politikak.

AMAIERAKO XEDAPENAK

Amaierako lehen xedapena. Erregelamenduzko garapena.

Foru Aldundiak behar diren erregelamendu xedapenak emango ditu, foru arau hau garatu eta aplikatzearen.

Amaierako bigarren xedapena. Indarrean sartzea.

Foru arau hau indarrean sartuko da Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

EGINTZA ADMINISTRATIBOA

**DIRU LAGUNTZEN DEIALDI BATEN TESTU OSOA ETA GENERO ERAGINAREN
ALDEZ AURREKO EBALUAZIOAREN TXOSTENA**

**ERABAKIA, KRISIAREN AURKAKO PLANAREN
ESPARRUAN HAUSNARKETA PROZESUETAN DAUDEN
GIPUZKOAKO ENPRESA PROIEKTU ESTRATEGIKOAK
LAGUNTZEKO DIRU LAGUNTZAK EMATEA ARAUTZEN
DITUEN OINARRIAK ONARTZEN DITUENA.**

Une honetan, Gipuzkoa krisialdi orokor baten ondorioak jasaten ari da. Horren aurrean, ezinbestekoa da krisiak enpresetan zein pertsonengan duen eragina ahal den neurrian arintzeko neurriak bultzatzea, eta bide batez egoera hau baliatzea, produkzio ehunaren lehiakortasuna sendotzeko aukeratzat harturik, etorkizuneko ekonomia berriaren erronkei aurre egiteko.

Gipuzkoako Lurralde Historikoan izugarritzko pisua du industri sektoreak. Gipuzkoan, industria BPGren eta enpleguaren %34 da, eta eragin garrantzitsua du, ostea, beste hainbat sektoretan, garraioan eta zerbitzuetan besteak beste.

Horregatik, krisi orokorreko testuinguru honetan Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2009ko irailaren 15eko Diputatuen Kontseiluak hartutako erabakiaren bidez, dagoeneko hartutako beste neurri fiskal batzuez gain (Aparteko Kudeaketa Aurrekontua, zerga neurriak...), onartu egin zuen Krisiaren Kontrako Plana, 2010erako. Honek bere isla izan

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

du, aurrekontu mailan, Lurralde Historikoaren ekitaldi honetarako Aurrekontu Orokorrak onartzen dituen 3/2009 Foru Arauan, abenduaren 23koan. Kriaren Kontrako Plan honen jardura ardatzak honakoak dira:

- 1. ardatza: Herrilan eta azpiegituretako inbertsioa bultzatzea.
- 2. ardatza: Zailtasun bereziak dauzkaten kolektiboetako laguntzea: Laneratzea.
- 3. ardatza: Enpresei laguntzea.
- 4. ardatza: Zientzia, teknologia eta berrikuntzako azpiegituretan inbertitzea.

Plan honen bidez lortu nahi dena zera da, Lurraldeari behar duen bultzada eta maila ekonomiko eta sozialeko laguntza ematea eta bertan dinamizazioa eragitea, krisia, dagoeneko aipatu bezala, gure gizartea eta gure ehun ekonomikoa atzera pentsatzeko aukera bat baita.

3. ardatza (enpresei laguntzea) garatze aldera, erabaki honen bidez honako xede hau duten diru laguntzen oinarriak eta dagokion deialdia onartzen dira: Gipuzkoako enpresen lehiakortasuna hobetzen laguntzea, hausnarketa prozesuak burutuz (plan estrategikoak, proiektuen bideragarritasuna ahalbidetzeko planak, itunak eta enpresa-elkartzeak, merkatuan egoera lehiakorra lortzea, internazionalizazioa)

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

betiere proiektuak bakarka edo elkarlanean gauzatzea erraztera bideratutakorik, lehiakortasun egoera hobea bilatuz.

Hala, bada, Diputatuen Kontseiluak, diputatu nagusiak proposatuta eta aurrez eztabaidaturik, honako hau.

ERABAKI DU

Lehena. Onartzea, Gipuzkoako Foru Aldundiaren Krisiaren Aurkako Planaren barruan, Gipuzkoako enpresa proiektu estrategikoak beren hausnarketa prozesuetan laguntzeko emango diren laguntzak arautuko dituzten oinarriak, erabaki honen I. eranskin gisa doazenak.

Bigarrena. Onartzea aipatu laguntzen 2010eko deialdia, erabaki honen II. eranskin gisa doana bera.

Hirugarrena. Baimena ematea milioi eta erdi euroko (1.500.000 €) gastua egiteko 2010eko deialdiarentzat, Gipuzkoako Lurralde Historikoko aurrekontu orokorretako 0110.100.470.00.01.2010 diru-sailaren kontura.

Laugarrena. Erabaki honek onartzen dituen oinarriek Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen diren egunetik aurrera izango dituzte ondorioak.

Erabaki hau behin betikoa da eta amaiera ematen dio administrazio bideari. Interesatuek erabaki honen aurka

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

zuzenean Administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezakete Administrazioarekiko Auzietako Donostiako Epaitegietan, argitalpenaren biharamunetik hasita bi hilabeteko epean.

Hala ere, partikularrek aukera dute horren aurretik berraztertzeo hautazko errekurtsoa aurkezteko Diputatuen Kontseiluari, argitalpenaren biharamunetik hasita hilabeteko epean. Hori eginez gero, ezingo da administrazioarekiko auzi errekurtsorik aurkeztu, harik eta berraztertzeoaren berariazko ebazpena eman edo ustezko ezespena gertatu arte. Dena dela, egoki irizitako beste edozein errekurtso aurkez daiteke.

Donostia, 2010eko otsailaren 26a.—Jorge Balerdi,
Lehendakariak eta Foru Administrazioko Departamentuko

I. ERANSKINA

Gipuzkoako enpresa proiektu estrategikoak beren hausnarketa prozesuetan laguntzeko emango diren diru-laguntzak arautzen dituzten oinarriak.

1. oinarria. Diru-laguntzaren xedea.

Oinarri hauek jasotzen dituzten diru-laguntzen xedea da Gipuzkoako enpresen lehiakortasuna hobetzen laguntzea, hausnarketa prozesuak burutuz (plan estrategikoak, proiektuen bideragarritasuna ahalbidetzeko planak, itunak

2. adibidea

4

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

eta enpresa-elkartzeak, merkatuan egoera lehiakorra lortzea, internazionalizazioa...), betiere proiektuak bakarka edo elkarlanean gauzatzea erraztera bideratutakorik, eta Gipuzkoako enpresen lehiakortasun egoera hobea bilatuz.

2. oinarria. Entitate onuradunek bete behar dituzten baldintzak.

2.1. Oinarri hauetan arautzen diren laguntzak, oinarri honetako 2.4 atalean aipatutako enpresek eskuratu ahal izango dituzte, baldin eta Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru-laguntzei buruzko 3/2007 Foru Arauak, martxoaren 27koak, bere 12. artikuluan jasotzen dituen galarazpenetako batek berak ere ukitzen ez baditu.

2.2. Entitate eskatzaileak, aurreko apartatuan adierazitako debekurik ez duela egiaztatzeke, ardurapeko adierazpena aurkeztu beharko du Diputatu Nagusiaren Kabinetean.

2.3. Ebazpen proposamena eman baino lehen, eskatzaileak zerga betekizunetan eta Gizarte Segurantzarekikoetan egunean dagoela egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztu egin beharko du; eta gehienez ere bost laneguneko epea izango ditu horretarako. Egiaztatze dokumentazio hori aurkeztu beharrean, eskumena duten Herri Administrazioek laga ahal izango dizkiote, zuzenean, beharrezko datuak Berrikuntzako eta Jakintzaren Gizarteko Departamentuari, erakunde eskatzaileak aurrez berariaz emandako baimenarekin betiere.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

2.4. Oinarri hauetan ezartzen diren diru-laguntzetarako enpresa onuradunak honakoak izango dira:

- Enpresa txiki eta ertainak (ETE) (bakarka edo beste ETEekin edo enpresa handiekin elkarlanean).

- Enpresa handiak (bakarka edo beste enpresa handiekin edo ETEekin elkarlanean).

2.5. Aurreko apartatuan aipatutako enpresek, Gipuzkoako Lurralde Historikoan izan beharko dituzte bai beren helbide soziala eta baita fiskala ere.

2.6. Oinarri hauen ondorioetarako, enpresa txiki eta ertaintzat joko dira 250 langile baino gutxiago dituzten eta urteko negozio bolumena gehienez 50 milioi eurokoa duten enpresak, edota urteko balantze orokorra gehienez ere 43 milioi eurokoa dutenak.

Eskudiruak, zenbateko finantzarioak eta erreferentziako epealdia kalkulatzekoan gerta litekeen edozein zalantza argitzeko, Europar Batzordearen 800/2008 Erregelamenduaren I. Eranskinean xedatutakora joko da (Europar Batasunaren Aldizkari Ofiziala, 2008ko abuztuaren 9ko L 214/38).

3. Oinarria. Diru-laguntzaren xede diren jarduerak.

3.1. Diruz lagundu ahal izango dira:

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

— Lehiakortasuna hobetzeko hausnarketa prozesuetan (plan estrategikoak, proiektuen bideragarritasuna ahalbidetzeko planak, itunak eta enpresa-elkartzeak, merkatuan egoera lehiakorra lortzea, internazionalizazioa,) sortutako gastuak, hala nola prozesu horietatik etorritako jarduerak definitzerakoan eragindako gastuak, kanpotik kontratatutako lan eta zerbitzuak direla-eta.

— Laguntza emateko dauden langileek bi ETE edo gehiagorekin elkarlanean burutzeko proiektuetan aritzeak sortutako barne gastuak.

3.2. Aurkezten diren proiektuek ezin izango dute aurreikusi, inolaz ere, lehiakideen jarduna murriztu dezakeen jarduerarik; beraz, Europar Batasunaren Ituneko 81. eta 82. artikuluetan xedatutakoa beteko dute ildo honetan.

3.3. Aurreko 3.1 atalaren 1 paragrafoan aipatu gastuei dagokienez, hausnarketa estrategikoko bere prozesuan onduradunari aholku ematen dion profesional edo enpresak ez du inolako loturarik izango, ez zuzenean eta ez zeharka, ez akzioen bitartez eta ez partaidetzen kariaz, onuradun horrekin.

Horrez gain, oinarri hauetan araututako laguntzak lortzeko aukera izateko, aholkularitza emateko kontratatzen den profesional edo enpresak ondorengo hauek egiaztatu behar ditu:

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- Oinarri hauetan aurreikusi lanen edukiaren eta garrantziaren pareko lanetan gutxienez 5 urteko eskarmentua edukitzea, epe horretan egindako lanen zerrenda bidez egiaztatua (lan horien edukia zehaztuta).
- Proiektuari atxikitako taldeko langileen eskarmentua, gutxienez 3 urtekoa, aholkularitza lanetan edo analista edo senior aholkulari gisa.
- Aholkularitza estrategikoko zerbitzuetan edota antolaketa edo sistemen aholkularitzan gutxienez 2 milioi eurotako fakturazioa diruz lagundutako lanaren aurreko 3 urteetan.
- Zerga obligazioak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea, dagokion organo eskudunak egindako ziurtagiri administratiboen bidez egiaztatuta.

3.4. Ez dira diruz lagundu daitezkeen gastutzat joko:

- Zeharkako zergak, berreskuratzeko edo konpentsatzeko modukoak direnean.
- Laguntza jasoko duen jarduerarekin ezbairik gabe identifikatzen ez diren gastu guztiak, edota deialdian ezarritako epean gauzatu ez direnak.

4. Oinarria. Eskaerak aurkezteko modua eta epea.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

4.1. Entitate eskatzaile bakoitzak eskaera bat aurkeztuko du diru-laguntzaren gai izan daitekeen proiektu bakoitzeko. Eta proiektu horietako bakoitzak, hirugarren oinarrian diruz laguntzeko jardueratzat deskribatutako jarduera motetakoren bati erantzun beharko dio.

Elkarlaneko proiektuak direnean, enpresa eskatzaileek laguntza-eskaera bakar bat aurkeztuko dute proiektu bakoitzeko. Eta eskabide horretan, enpresa bakoitzak aplikatu beharreko laguntzaren zenbatekoa adieraziko dute, guztiak ere enpresa onuradunak izango baitira.

Edozein kasutan ere, elkarlearen ordezkari edo ahalorde bakar bat izendatu beharko da, eta ordezkari horrek behar hainbateko ahalmena izango du, dagozkion betebeharrak egikaritzeko. Ordezkari hori izango da proiektuaren liderra, proiektuaren garapenez eta kudeaketaz arduratzeari dagokionez, eta proiektuaren martxa onerako beharrezkoak diren solaskide eta harreman zereginak betetzerakoan.

4.2. Zuzenbidez baliozkoa den edozein modutan erakunde interesatuaren ordezkaria dela frogatzen duen pertsonak izenpetuko du eskaria.

4.3. Eskariak, deialdian ezartzen den bestelako dokumentazio guztiarekin batera, Gipuzkoako Foru Aldundiaren Erregistro Zentralean (Gipuzkoa Plaza, z/g, Donostia) aurkeztu ahal izango dira, edota Herri Administrazioen Zuzenbide Arauei eta Administrazio

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

Jardunbide Arruntari buruzko 30/1992 Legeak, azaroaren 26koak, bere 38.4 artikuluan aurreikusten duen baliabideetako edozeinen bidez.

4.4. Eskaerak aurkezteko epea deialdiak berak finkatuko du.

4.5. Entitate eskatzaileek ez dute zertan aurkeztu eskariak tramitatzeke eskumena duen organoak dagoeneko badituen dokumentuak, hain zuzen ere 30/1992 Legeak, azaroaren 26koak, bere 35.f) artikuluan aurreikusten duenarekin bat; dena den, eskarian adierazi egin beharko dute horiek zein datatan eta zein organotan aurkeztu edo egin ziren, hala egokituz gero, baldin eta bost urte baino gehiago igaro ez badira dokumentu horiei zegokien prozedura amaitu zenetik. Dokumentazioa lortzeko ezintasun materiala gertatzen den kasuetan, organo eskumendunak horiek aurkeztea edo, besterik ezean, dokumentuak jasotzen dituen baldintzak beste baliabide batzuen bidez egiaztatzea eskatu ahal izango dio erakunde eskatzaileari.

4.6. Eskariak edo honekin batera joan behar duen dokumentazioak ez baditu identifikazio datu guztiak, edo akatsen bat baldin badu, edo osatzeke baldin badago, akats horiek guztiak konpontzea eskatuko zaio enpresa eskatzaileari, 30/1992 Legeak, azaroaren 26koak, bere 71.1 artikuluan ezarritakoarekin bat; eta hamar eguneko epea emango zaio antzemandako akatsak konpontzeko. Bide batez, aditzera emango zaio ezen, eskatua egin ezean,

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

eskaria atzera bota duela ulertuko dela, aipatutako legearen 42.1 artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

5. Oinarria. Diru-laguntza emateko prozedura.

5.1. Diru-laguntza emateko prozedura lehiakortasuneko konkurrentzia izango da.

5.2. Laguntzak emateko prozedura ofizioz abiatuko da, organo eskumendunak onartu ondoren Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratuko den deialdi publikoaren bidez.

6. Oinarria. Balorazio irizpideak.

Eskaeren hautaketa eta emango diren laguntzen zenbatekoa, honako balorazio irizpide hauei jarraituz erabakiko dira:

— Enpresaren lehiakortasuna eta egoera estrategikoa hobetzea: 35 puntu.

— Proposatutako jardueren berezitasuna eta garrantzia: 30 puntu.

— Enpresak elkartzea, lehiakortasun handiagoa lortzearren.

— Enpresa estrategikoen balio proposamena epe ertainera nabarmen aldatuko duten proiektuak, baldin eta gure

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

lurraldeko enpresa-ehunaren garapena hobetzen lagunduko badute.

— Sozietate baten edo gehiagoren (enpresa multzoak) ondorengotza eta jarraipena ahalbidetuko duten, eta Gipuzkoaren erabakitzeko ahalmenari eusten lagunduko dioten sozietate-eragiketak.

— Merkatu berrietara edo nabarmentzen ari diren sektoreetara zabaltzea.

— Merkatuan, sektorean eta arlo ekonomiko berrietan izango duen eragina: 25 puntu.

– Enpresaren ahalegin ekonomiko erlatiboa: 10 puntu.

7. oinarria. Finantzaketa.

7.1. Ematen diren diru-laguntzak, ematen badira behintzat, Gipuzkoako Lurralde Historikoko aurrekontu orokorren kontura finantzatuko dira. Diru-laguntzak finantzatzeko erabiliko diren aurrekontu-kredituak deialdian ezarriko dira.

7.2. Oinarri erregulatzailerik haurtan aurreikusitako jarduerak erakundeen arteko jarduketari dagozkion esparruetan sartzen badira, eta Gipuzkoako Foru Aldundiak esparru horietatik aipaturako xederako finantzaketa osagarria jasotzen badu, kopuru hau kasuan kasuko diru-sailetara

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

bideratuko da, hau da, oinarri hauetan araututako diru-laguntzak finantzatzeko erabiliko diren diru-sailetara.

7.3. Diru-laguntzek ez dute gaindituko, inolaz ere, lagundutako jardueraren kostu osoa.

8. Cinarria. Diru-laguntzen zenbatekoa.

8.1. Lagundu daitezkeen zenbatekoa eta emango den laguntza, eskatzaileak aurkeztutako dokumentazioaren arabera zehaztuko dira, betiere erabili daitezkeen aurrekontuak aintzat hartuta eta oinarri hauetan finkatutako balorazio-irizpideei jarraituz.

8.2. Hauek dira gehienez emango diren diru-laguntzak:

— Elkarlaneko proiektuak. Gastu lagungarrien %75 arte, urtean bakarkako entitate onuradun bakoitzeko 100.000 euro eta proiektu osorako 250.000 euro gainditu gabe. Laguntza emateko dauden langileek bi ETE edo gehiagoren elkarlaneko proiektuetan jarduteak eragindako gastuak ere gastu lagungarri horien barruan sartuko dira, eta proiektuaren kostu osoaren %25 arte lagunduko dira.

— Bakarkako proiektuak. %75 arte, urtean bakarkako entitate onuradun bakoitzeko 100.000 euro gainditu gabe.

8.3. Diru-laguntzaren behin betiko zenbatekoa zehazteko, entitate eskatzaileak aurkeztutako aurrekontua, edo

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

aurrekontu horri gerora egindako aldaketak hartuko dira kontuan. Eta zenbateko hori, jardueraren behin betiko kostuaren portzentaje gisa kalkulatu da, azkenean emandako diru-laguntzak hasieran onartutako kopurua gaindituko ez duen moduan. Emandako diru-laguntza zenbateko ziurtzat joko da; beraz, lagundutako jarduera guztiz gauzatzeko behar den finantzaketaren gainerakoa, enpresa onuradunaren kontura erabaki beharko da.

9. Oinarria. Prozedura agintzeko eta abiarazteko eskumena duen organoa.

9.1. Prozedurako organo instruktorea Diputatu Nagusiaren Kabineteko Laguntza eta Koordinaziorako atala izango da. Honek egingo ditu, bere kabuz, ebazpen proposamena emateko erabili beharreko datuak zehazteko, ezagutzeko eta egiaztatze beharrezkotzat jotzen dituen jarduera guztiak.

9.2. Batzorde Ebaluatzaile bat arduratuko da datuak ebaluatzeaz eta ebazpen proposamena emateaz. Proposamen horretan, egindako azterketaren emaitza zehaztuko du, eta diputatu nagusiari bidaliko dio, onar dezan.

9.3. Batzorde Ebaluatzailea Diputatu Nagusiaren Kabineteko buruak zuzenduko du; eta batzordekideak, berriz:

— Finantza eta Aurrekontuetako zuzendari nagusia.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

— Diputatu Nagusiaren Kabineteko Laguntza eta Koordinaziorako atalburua.

— Ogasun eta Finantza Departamentuko Kontuhartzaitza eta Auditoretzako zerbitziburua.

9.4. Batzorde horrek, aurkeztutako eskaerak behar bezala baloratzeko beharrezko aholkularitza eta txosten teknikoak eskatu ahal izango ditu.

9.5. Egindako ebaluaketaren emaitza diru-laguntza ematearen aurkakoa bada, edo laguntzaren zenbatekoa eskatutako kopurua baino nabarmen gutxiago bada, ebazpena eman aurretik interesdunei entzungo zaie, eta hauek hamar eguneko epea izango dute alegazioak aurkezteko. Gainera, eskaera berriro egiteko esan diezaieke, erantzun beharreko konpromisoak eta eman daitekeen laguntzaren baldintzak egokitu ahal izateko.

10. Oinarria. Laguntzaren ebazpena.

10.1. Diputatu nagusiari dagokio eskatutako laguntzak ematea ala ezeztatzea erabakitzea.

10.2. Laguntza emateko edo ezeztatzeko ebazpena eskatzaile bakoitzari banaka jakinaraziko zaio. Hala eta guztiz ere, ebazpena eman duen organoak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru-laguntzak arautzen dituen 3/2007 Foru Arauak, martxoaren 27koak, 17. artikuluan ezarritakoari

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

jarraituz, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratuko ditu emandako laguntzak.

10.3. Ebazpen horretan honakoak adieraziko dira zehazki: Helburua, laguntza onartu zaion pertsona eskatzailearen edo eskatzaileen zerrenda, laguntzaren zenbatekoa, ordaintzeko modua eta epeak, eta oinarri hauetan nahiz deialdian ezarritako gainerako baldintza eta betekizunak.

10.4. Ebazpenean, diru-laguntza onartu zaien eskatzaileen zerrenda eta gainerako eskaeren berariazko ezespenez aparte, beste zerrenda bat txertatuko da, hau da, onuradun izateko, oinarri hauetan ezarritako baldintza administratibo eta tekniko guztiak bete arren, deialdian ezarritako zenbatekoa gainditu dela-eta, onartu ez direnen zerrenda ordenatua. Zerrenda horretan, 6. oinarrian aurreikusitako balorazio irizpideen arabera bakoitzari egokitu zaion puntuazioa adieraziko da.

Onuradun batek emandako laguntzari uko egiten badio, laguntza hori puntuazioaren arabera onuradun horren ondoren dagoen edo dauden eskatzaileei ematea erabaki dezake organo eskudunak, baldin eta onuradunen batek laguntzari uko egitearekin, ezetsitako eskaeraren bati behintzat erantzuteko adinako kreditua geratu bada.

10.5. Deialdia argitaratzen den egunaren biharamunetik hasita sei hilabete igaro ondoren, berariazko ebazpenaren

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

berririk jaso ez bada, eskaera ezetsizat jo beharko da administrazioaren isiltasuna dela-eta.

11. Oinarria. Onuradunen betebeharrak eta konpromisoak.

11.1. Enpresa onuradunek, diru-laguntzak onartzean, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru-laguntzei buruzko martxoaren 27ko 3/2007 Foru Arauak eta hori garatzeko emandako araudiak (apirilaren 29ko 24/2008 Foru Dekretuak onartutakoak) ezarritako obligazio orokorrak hartuko dituzte bere gain, oinarri hauetatik ondorioztatzen direnak bezalaxe.

11.2. Hartu beharreko hedapen neurriei dagokienez, lagundutako jarduerari buruzko informazio, publizitate eta propaganda orotan, mintzairaren erabilera ez-sexista bermatu beharko da, eta betiere, euskararen erabilera ziurtatuko den moduan egingo da. Gainera, Gipuzkoako Foru Aldundiaren laguntza adierazi beharko da.

12. Oinarria. Beste laguntzekiko bateragarritasun edo bateraezintasuna.

12.1. Oinarri hauetan erregulatutako laguntzak bateragarriak izango dira estatuko edo Europar Batasuneko edozein administrazio edo entitate publiko zein pribatuetatik etorri diren edota nazioarteko erakundeetatik jaso diren eta xede berbererako erabiliko diren beste laguntza, sarrera edo baliabideekin. Baina, edozein kasutan ere, horrek ez du

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

baldintzatuko bestelako laguntza horiek erregulatzen dituen araudiak ezarritakoa.

12.2. Oinarri hauetan ezarritakoaren babesean emandako laguntzekin bateragarria den beste laguntzaren bat jaso duen enpresa onuradunak, berorren berri eman beharko dio, argi eta garbi, organo eskudunari. Eta jakinarazpen horrekin batera, egindako itzulketaren ordainagiriaren kopia aurkeztuko dio, halakorik izanez gero.

12.3. Oinarri hauetan arautzen diren diru-laguntzak bateraezinak izango dira Gipuzkoako Foru Aldundiak xede berekin emandako beste edozein diru laguntzekin.

12.4. Oinarri hauetan erregulatutako laguntzek, Europako Batzordeak 2006ko abenduaren 15ean emandako 1998/2006 Erregelamenduan - «minimis» laguntzei buruzko Europar Batasunaren Itunaren 87 eta 88. artikulua aplikatzeari buruzkoa- ezarritako «minimis» arauak beteko dituzte. Laguntzek, halaber, Europar Batzordearen kategorien araberrako salbuespenari buruzko 800/2008 Erregelamendu Orokorra (2008ko abuztuaren 9ko EBAO, L214) errespetatu beharko dute, eta baita gaur egungo krisialdi ekonomiko eta finantzario honetan finantzaketa ahalbidetzeko xedez ezarritako estatu mailako laguntzei aplikatu dakiekeen batasuneko denbora esparrua ere (2009ko urtarrilaren 22ko EBAO, C16).

13. Oinarria. Diru-laguntzen ordainketa.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

13.1. Diru-laguntzak, interesduna zerga alorreko betekizunetan eta Gizarte Segurantzarekin egunean dagoela egiaztatzen duen dokumentazio eguneratua aurkeztu ondoren ordainduko dira. Dena den, dokumentazio horren orde, diru-laguntzaren organo kudeatzaileari berriazko baimena eman dakioke, kasu bakoitzean eskumena duen agintaritzak kasuan kasuko datuak zuzenean eman dakizkion.

13.2. Diru-laguntzak era honetan ordainduko dira:

— %60, diru laguntza ematen den unean hasitako proiektuen kasuan; eta proiektuari ekiten zaionean, gainerakoetan. Bi kasuetan hasiera hori aurrez eta behar bezala zuritu beharko da.

— Gainerako %40, laguntzaren xede diren jarduerak bukatzen direnean. Aurrez, dena den, 14. oinarrian zehaztutako dokumentazioa jasotzen duen kontu justifikagarria aurkeztu beharko da.

13.3. Lagundutako jarduera gauzaten bukatu aurretik, konturako ordainketak egin ahal izango dira, jarduketa hori agirien bitartez egiaztatzen den neurrian.

14. Oinarria. Laguntza jaso dezaketen gastuak eta jasotako laguntzaren justifikazioa.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

14.1. Entitate onuradunak, diruz lagundutako jarduera gauzatu duela egiaztatu beharko du, jarduera horrek eragindako gastuak bezalaxe.

14.2. Enpresa onuradunak, diruz lagundutako proiektua edo jarduera bukatu ostean eta deialdian hori justifikatzeko zehaztu epean, hori arrazoitzen duen kontua aurkeztu beharko du, honako dokumentazioa erantsita:

— Diru-laguntza ematerakoan ezarritako baldintzak bete direla egiaztatzen duen jarduera memoria.

— Burututako jardueren kostua egiaztatzen duen memoria ekonomikoa. Honako hauek jasoko ditu:

a) Jardueraren gastuen zerrenda sailkatua. Honakoak adieraziko ditu: Pertsona hartzekodunaren eta dokumentuaren identifikazioa, zenbatekoa, egin deneko data eta ordainketaren data, halakorik izanez gero. Era berean, eskaerarekin batera aurkeztutako aurrekontuan egindako desbideratzeak adieraziko dira.

b) Aurreko paragrafoan adierazitako agiriekin alderatuta, merkataritzako trafiko juridikoan froga-balio berdina duten, edo eraginkortasun administratibo baliokidea fakturak edo dokumentuak; edo, ordainketaren ziurtagiria, halakorik izanez gero.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

c) Diruz lagundutako jarduera finantzatu duten bestelako sarrera edo laguntzen zerrenda xehatua, sarrera horien zenbatekoa eta jatorria adieraziz.

d) Entitate onuradunak 12.000 eurotik gora ordaindu baditu diruz lagundu daitezkeen gastuetan, zehazki, ekipo ondasunen horniduretan edo aholkularitza nahiz laguntza teknikoa ematen duten enpresetatik jasotako zerbitzuetan, martxoaren 27ko 3/2007 Foru Arauaren 30.3 artikuluari jarraikiz eskatu behar izan dituen 3 aurrekontuak, baldin eta gastu hori, diru-laguntza eskatu aurretik egina ez bada behintzat.

14.3. Jasotako diru-laguntza justifikatzeko ezarritako epea bete arren, aurreko pasartean aipatutako dokumentazioa ez bada aurkeztu, organo eskudunak 15 eguneko epea emango dio enpresa onuradunari, agiri horiek aurkezteko. Epe berri horretan ere gastuen justifikagiria aurkeztu ezean, diru-laguntza jasotzen hasteko eskubidea galduko du onuradunak, edo bestela, 16. oinarrian aurreikusitako itzulketa prozedura jarriko da abian.

14.4. Diru-laguntzaren entitate onuradunak, laguntza ematea bultzatu zuen jarduera burutu izanaren eta jasotako fondoak aplikatu izanaren egiaztatgiriak gutxienez 4 urtez gorde beharko ditu nahitaez. Epe hori, enpresa onuradunak aipatutako egiaztatgiriak aurkezteko duen epea amaitzen den egunetik aurrera kontatuko da.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

14.5. Oinarri honetako 2. apartatuan adierazitako dokumentazioa aurkeztu ostean, espedientearen organo instruktoreak bidezko egiaztapenak egingo ditu.

Egiaztatze lan horiek egitean ondorioztatzen bada diruz lagun zitekeen kostua benetan emandako laguntza baino gutxiago izan dela, edo diru-laguntza arrazoitzeko ezarritako baldintzak, edota laguntzaren xede diren helburuak ez direla bete, guztiz edo hein batean, berorren berri emango zaio interesdunari. Eta, jakinarazpen horrekin batera, egindako egiaztatze lanen emaitza bidaliko zaio. Gainera, diru-laguntza jasotzeko eskubidea galdutzat deklaratzeko prozedura abiaraziko da; edo bestela, bidezko bada, laguntza guztiz edo partzialki itzultzeko 16. oinarrian aurreikusitako prozedura jarriko da martxan.

15. Oinarria. Ebazpena aldatzea.

15.1. Entitate onuradunek, diruz lagundutako jarduera egiteko epea amaitu aurretik, diru-laguntza emateko ebazpenean aldaketak egitea eskatu ahal izango diote organo eskudunari, finkatutako epeak luzatzeko, emandako kopurua murrizteko edo jardueran sartzen diren ekintzak aldatu ahal izateko. Aldaketa hauek baimendu egingo dira, aurreikusi gabeko zertzeladak dituztenean sorburu, edo jarduera behar bezala bideratzeko beharrezkoak direnean, diru-laguntzaren xede edo helburua aldatzen eta hirugarren batzuen eskubideak kaltetzen ez badira betiere. Jardueraren

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

aurrekontuan zenbatespen hutsak diren kontzeptuetan aldaketak egiteko, ez da eskaririk aurkeztu beharrik izango.

15.2. Organo eskudunak ofizioz aldatu ahal izango du diru-laguntza emateko ebazpena, erakunde interesatuari aurrez entzunda eta fondoak aplikatu aurretik, diru-laguntza emateko unean kontuan izandako baldintzak aldatu direla-eta ezinezkoa edo zaila denean erdietsi nahi den interes publikoa lortzea eta onuradunari kalte ekonomikorik eragiten ez bazaio.

15.3. Erakunde onuradunak, diru-laguntzaren justifikazioan, aditzera ematen badu hainbat aldaketa gertatu dela diru-laguntza emateko kontuan hartutako baldintzetan, aldaketa horietarako beharrezkoa zen baimen administratiboaren tramitera jotzeke, eta ikusten bada aldaketa horiek kontuan hartuz gero ebazpenaren emaitza agian beste bat izango zela, diru-laguntza ematen duen organoak onartu ahal izango du aurkeztutako justifikazioa, baldin eta onartze horrek ez badu hirugarren pertsona batzuen eskubideak kaltetzea eragiten.

16. Oinarria. Ez-betetzeak eta itzulketak.

16.1. Erakunde onuradunak ez badu betetzen oinarri hauetan, 3/2007 Foru Arauan, martxoaren 27koan, eta aplikagarriak diren bestelako araudietan ezarritako betekizun edo baldintzetako edozein, diru-laguntza jasotzeko eskubidea erabat edo zati batez galduko du, eta diru-laguntza osorik

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

edo zati batez itzuli beharko du, dagozkion berandutza-
interesak ordaintzeaz batera, aipatu Foru Arauaren 35.
artikuluaren xedatutakoarekin bat. Osterantzean, honetatik
ondoriozta daitezkeen erantzukizunak egokituko zaizkio, Foru
Arau horretako 49. artikuluan eta hurrengoetan
xedatutakoaren ildotik.

16.2. Ez-betetze horien maila zehazteko, proportzionaltasun
irizpideak erabiliko dira. Irizpide hauek organo izapidegileak
aplikatuko ditu, proiektu osoarekiko egiaz gauzatutako lanen
eta interesatuak dagoeneko jaso dituen kopuruen arabera.

16.3. Lan honetan jarraitzeko modurik ez dagoenean edo
dagoeneko interesik ez dagoenean, bai proiektuaren
bideragarritasunari edo izaerari darizkion arrazoiengatik edo
behar bezala justifikatutako beste batzuegatik izan, bertan
behera utzi eta diru-laguntza etetea erabaki ahal izango dute
alderdi biek, elkarrekiko adostasunez.

17. Oinarria. Araubide juridikoa.

Oinarri hauen xede diren diru-laguntzak arautzeko, lerro
hauetan xedatuaz gain, Gipuzkoako Lurralde Historikoko
3/2007 Foru Arauak, martxoaren 27koak, xedatzen duena
jarraituko da, berau garatzera begira 24/2008 Foru
Dekretuak, apirilaren 29koak, onartu zuen
erregelamenduarekin eta diru-laguntzen arloan aplika
daitezkeen araudiarekin batera.

II. ERANSKINA

Gipuzkoako enpresa proiektu estrategikoak beren hausnarketa prozesuetan laguntzeko diru-laguntzen 2010eko deialdia.

1. Finantzaketa.

1.1. Deialdi honetan emango diren laguntzen kopurua milioi eta erdi eurokoa (1.500.000 €) izango da guztira, Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2010eko aurrekontu orokorretako 0110.100.470.00.01.2010 diru-sailaren kontura.

1.2. Goian aipatu kopuru hori kreditu gehigarri batez handitu ahal izango da deialdia ebatzi aurretik eta beste deialdi bat egiteko beharrik gabe. Kreditu hori eskumena duen organoak baimendu behar du, aurretik dagokion aurrekontu aldaketa onartuta, halakorik egin beharrik balego.

Kopuru gehigarri hori eraginkorra izateko baldintza da diru laguntza ematea ebatzi aurretik kreditua erabilgarri dagoela adieraztea.

2. Deialdian eskaerak aurkeztea.

Eskaerak aurkezteko epea, deialdia argitaratzen den egunean hasiko da, eta 2010eko martxoaren 30ean bukatuko.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

3. Proiektuei ekiteko epea.

Diru-laguntzaren xede diren jarduerak, 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera hasitakoak izan beharko dute.

4.4. Proiektuak zuritzeko epea (14.2. oinarria).

Proiektuak zuritzeko epea 2010eko azaroaren 30era artekoa izango da gehienez ere.

5. Eskararekin batera aurkeztu beharreko agiriak.

a) Eskaera izenpetu duen pertsonaren ordezkaritza egiaztatzen duen dokumentazioa.

b) Proiektuaren edo jardueraren memoria, deialdi honen 1. eranskinean adierazitako ereduaren arabera egina. Honakoak jasoko ditu:

— Enpresa eskatzailearen edo eskatzaileen aurkezpen edo memoria. Bertan, jarduerari dagokion sektorea, langile kopurua, fakturazioa eta antzeko datu interesgarriak zehaztuko dira.

— Eskaera bultzatu duen proiektua azaltzen duen memoria, proiektuko jardueren deskripzioa, fasez faseko kronograma, proiektuari ekiteko eta bukatzeko aurreikusi diren datak, eta proiektuak merkatuan izan lezakeen eragina.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

— Laguntza-eskaera bultzatu duen proiektuaren aurrekontu zehatua, gastu lagungarriak zehatz-mehatz banakatuta.

c) Entitate eskatzaileak, estatuko edo nazioarteko administrazio edo entitate publiko zein pribatuetatik, xede berbererako jaso dituen edo eskatu dituen laguntza, sarrera edo baliabideen adierazpena, honako deialdi honetan eskatutakoekin bateraezinak diren laguntzak garbi adieraziz.

d) Onuradun izaera lortzeko, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru-laguntzei buruzko 3/2007 Foru Arauak, martxoaren 27koak, 12. artikuluan aipatutako debeku bat bera ere ez duela egiaztatzen duen ardurapeko adierazpena, deialdi honen 2. eranskinean jasotako ereduaren arabera egina. Adierazpen horretan espresuki jasoko da zerga obligazioak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean dituela.

Diputatu Nagusiaren Kabineteak, aurkeztutako proiektuak behar bezala ebaluatzeko eta erabakitzeko beharrezkotzat jotzen duen informazio gehigarri oro eskatu ahal izango du.

GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENA

0 PAUSOA. TXOSTENAREN OINARRIAK ETA HELBURUA

ARAUAREN IZENBURUA: *Hausnarketa prozesuetan dauden Gipuzkoako enpresa proiektu estrategikoak laguntzeko diru laguntzak ematea arautzen dituen oinarriak onartzeko erabaki proiektua, ... (erabakia ematen duen organoaren edo zuzendaritzaren izena, kasu honetan, Gipuzkoako Foru Aldundiaren Diputatu Nagusiaren Kabinetea)k emana.*

LEGEGINTZAKO TESTUINGURUA: Euskal Autonomia Erkidegoko 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 6. artikuluan xedatutakoaren arabera, foru administrazioei dagokie foru legeria nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera, eta 2005eko uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren Erakunde Antolaketa, Gobernu eta Administrazioari buruzkoaren, 70. artikuluan ezarritakoaren arabera, izaera orokorreko xedapenen aurreproiektuak egiteko prozeduran, bertan ezarritako neurrien genero inpaktuari buruzko txosten bat bildu beharko da eranskin gisa.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

**ARUA EMATEN DUEN ORGANOA, TXOSTENAREN
HELBURUA ETA HARTZAILE DUEN ORGANOA:**

Eskakizun horiei jarraiki, Gipuzkoako Foru Aldundiko Diputatu Nagusiaren Kabineteak txosten hau ematen du *Hausnarketa prozesuetan dauden Gipuzkoako enpresa proiektu estrategikoak laguntzeko diru laguntzak emateari* buruzko Foru Arau Proiektuaren genero inpaktua ebaluatzeko, egoki diren oharrak egin eta txostena jaulki duen organoari igortzeko, beharrezko balitz, aldatzeko, arau onartu ondoren genero inpaktua positiboa izango dela bermatzeko.

**1. PAUSOA. ARAUA GENEROAREN IKUSPEGITIK
KONTUAN HARTZEKO DEN IDENTIFIKATZEA.**

ARAUAREN XEDEA: arauaren helburua da ETE eta enpresa handiei proiektu estrategikoak egiteko diru-laguntzak emateko oinarriak ezartzea, enpresen lehiakortasuna hobetu eta, horrela, lurraldearen garapen ekonomikoa laguntzeko.

EGOKITASUNA: arauaren *hartzaileak* egoitza sozial edo fiskala Gipuzkoako lurralde historikoan duten ETEak eta enpresa handiak dira, beraz, enpresa horien titular diren pertsonen *zuzenean eragingo* die, bai eta horietako langileei ere, eta, *zeharka* bada ere, enpresak diruz lagundutako proiektua burutzeko edo aholkularitza teknikoa jasotzeko balia ditzaketen profesional edota aholkularitza erakundeak. Beraz, izaera orokorrarekin, aztertzen ari garen *Erabaki* proiektuak hartzailezat emakume eta gizonak dituenez:

GENEROAREN IKUSPEGITIK KONTUAN HARTZEKO DA.

2. PAUSOA. GENERO INPAKTUAREN BALORAZIOA

2.1. DESBERDINTASUNAK IDENTIFIKATZEA

⇒ **Informazio garrantzitsua biltzea.** Erabakiaren helburuaren eta arautzen duenaren arabera, jarraian ematen dira arauak eragiten dien gizon eta emakumeen egoerari eta estatusari buruzko datuak, sexuaren arabera bereizita:

- Gipuzkoako Lurralde Historikoko ETEak eta enpresa handiak: oro har, enpresak sortzeko erritmoa handiagoa da gizonen artean, nahiz eta geroz eta gehiago diren lurraldeko emakume ekintzaileak. Emakume okupatuen % 9 (autonomia erkidegoan) autonomoak dira; gizonak, aldiz, % 13. Bestalde, enpresen % 60 inguru gizonen eskuetan daude.
- Enpresa sarea, jarduera adarren arabera: jarduera adarren arabera, enpresen portzentajerik handiena (% 38) merkataritzan, ostalaritzan eta garraioan jarduten da eta % 22 bankaren, aseguruaren eta enpresentzako zerbitzuen sektorean.
- Enpresa sarea, *jarduera sektoreen eta sexuen* arabera: emakumeen titulartasuneko enpresak zerbitzuen eta merkataritzaren sektorekoak izan ohi dira (% 30 inguru); aldiz, gizonek beren enpresa jarduera, neurri handi batean, industriaren, bankaren, aseguruaren eta ostalaritzaren sektorean burutu ohi dute (% 34 inguru).

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- Enpresen tamaina: oro har, autonomia erkidegoko enpresen tamaina Espainiako batezbestekoa baino zertxobait handiagoa da, 10 langile baino gehiagoko enpresen portzentajea handiagoa baita Euskadin (% 6,5, Espainiako % 6ren aldean). Sexuaren arabera berezita, emakumeen eskuetan dauden enpresak txikiagoak dira, batez beste, gizonazko enpresaburuek baino langile gutxiago izan ohi dituzte. Izan ere, beren kargura langileak dituztenen % 74 gizonak dira.
- Azkenik, ez dugu daturik genero berdintasuna sustatzeko neurriak zituzten edo dituzten edo berdintasun planen bat duten enpresen kopuruari eta motari buruz; hala ere, araua egin ondoren biltzea aurreikusten da, hori izango baita diru-laguntza emateko ezarritako irizpideetarikoa bat.

⇒ **Antzemandako desberdintasunak deskribatu eta identifikatzea:**

- Generoen arteko tartea antzematen da lurraldeko jarduera ekintzailean, enpresa gehienek titularrak gizonak baitira.
- Halaber, desberdintasunak ikusten dira emakumeen eta gizonen enpresa sarean, jarduera sektoreari, tamainari eta enpresa bolumenari dagokienez. Desberdintasun horiek plan estrategikoak garatu eta merkatuan duten lehiakortasuna handitzeko duten gaitasunean eragiten dute.

2.2. ARAUAK ZENBATERAINO ERANTZUTEN DIEN DESBERDINTASUNEI

Arauk ez du emakume eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioa aipatzen, eta emakumeen eta gizonen enpresa jardueraren arteko abiapuntuko genero desberdintasunak ere ez ditu kontuan hartzen. Bestalde, arauaren azken helburua enpresa lehiakortasuna denez, garrantzitsua da adieraztea ez duela genero berdintasuna biltzen diruz lagun daitezkeen enpresa jarduerak baloratzeko irizpideen artean.

2.3. INPAKTUA BALORATZEA

Emakume eta gizonen arteko abiapuntuko desberdintasuna aztertuta eta arauaren edukia eta desberdintasun horiei ematen dien erantzuna ikusita, honako hau ondoriozta daiteke: araua planteatu den moduan, aurreikusi daitezkeen genero inpaktua negatiboa da, ez baititu kontuan izan abiapuntuko genero desberdintasunak eta ez baitu berdintasun printzipioa aipatzen edo antzemandako genero desberdintasunak konpentsatzeko neurririk garatzen.

3. PAUSOA. ARAUAK ERAGIN POSITIBOA IZANGO DUELA BERMATZEKO PROPOSATUTAKO ALDAKETAK.

Jarraian, generoan izan dezakeen eragina bideratzeko araurako proposatutako aldaketak adierazten dira:

- **Erabakiaren lehen puntuan, arauaren helburua xedatzen den lekuan:** erabakiaren proiektuak

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

esplizituki aipatu beharko luke *berdintasun printzipioa zeharka sartzeko* konpromisoa, beraz, testua honela aldatzea proposatzen da: "*hausnarketa prozesuetan dauden Gipuzkoako enpresa proiektu estrategikoak (plan estrategikoak, bideragarritasun planak, etab.) laguntzeko diru laguntzak ematea arautzen duten oinarriak onartzea, betiere proiektuak bakarka edo elkarlanean gauzatzea erraztera bideratutakorik, lehiakortasun egoera hobea bilatuz.*

- Honako hauek dira sar daitezkeen **neurriak**:
 - **Entitate eskatzaileek bete beharreko baldintzak** aipatzen direnean, zehaztea positiboki baloratuko dela erakundean genero berdintasuna sustatzeko neurriak garatu izana edo garatzea. Halaber, ez zaie diru-laguntzarik emango emakume eta gizonen arteko berdintasun printzipioa ez betetzeagatik zigortu dituzten enpresei. Bestalde, klausula bat sartuko da emakume eta gizon eskatzaileen genero berdintasuna bermatzeko, enpresaren titular gisa, zehaztuko duena horretarako beharrezko neurriak hartuko direla.
 - **Diruz lagun daitezkeen jardueri** dagokienez, diruz lagundu ahal izango dira berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten plan estrategikoak, bai eta berdintasun planak eta entitateak genero berdintasunaren printzipioa erakundean sartzearen inguruko egoera diagnostikatzeko azterlanak ere.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN IZAERA OROKORREKO XEDAPENEN
GENERO INPAKTUA EBALUATZEKO TXOSTENAK EGITEKO JARRAIBIDEAK.**

- Eskaerak hautatu eta laguntzen kopurua ezartzeko **balorazio irizpideen** artean, honako hau sartuko da: emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna sustatzen laguntzen duten proiektuak; alderdi horren balorazioak (puntuak) gainerako irizpideek adinako pisua izango du.
- **Ebaluazio Batzordearen** osaerari erreferentzia egiten zaionean, gehituko da emakume eta gizonen arteko ordezkartza izan beharko duela batzordeak, karguaren ondorioz kide direnak salbuetsita. Batzordeko kide izan beharko luke aurkezten diren proiektu estrategikoetan emakume eta gizonen arteko berdintasun printzipioa sartzen den ebaluatzeiko gai den norbaitek ere.
- **Diruz lagun daitezkeen gastuak eta diru laguntzaren justifikazioa** aipatzen direnean, erantsiko da jarduerak justifikatzeko memorian berdintasuna sustatzeko gauzatutako neurriak zehaztuko direla.

**DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE
INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE
GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE
CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS
FORALES DE GIPUZKOA**



Gipuzkoako Foru Ahozua
Diputación Foral de Gipuzkoa

Giza Eskubideak Derechos Humanos
Laskatas eta Berdintasunaren Kooperazioa eta Inplikazioa

**DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES
DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS
DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS
ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA**



DOCUMENTO ELABORADO POR: LIKaDI

**Equipo de trabajo: Isabel Alonso Cuervo,
Laura García- Vidal Escudero y
Natalia Biencinto López**

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN:

**Departamento de Deportes y Acción Exterior.
Dirección de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad.**

PRESENTACIÓN	7
1. JUSTIFICACIÓN	11
2. PREMISAS DE PARTIDA	19
3. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO	23
Paso 0. Fundamentación y Objeto del Informe	25
Paso 1, Identificación de la Pertinencia de Género de la Norma	27
Paso 2. Valorar el impacto de género.	35
Paso 3. Propuesta de modificaciones para garantizar un impacto positivo.	44
4. NOTA FINAL. PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN DE LA NORMA JURÍDICA	57
5. ANEXOS:	
1. COMPROBACIÓN DE LA NORMA. LISTA DE VERIFICACIÓN	
2. MODELO INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
3. GLOSARIO. TÉRMINOS BÁSICOS	
4. EJEMPLOS: (en CD adjunto)	
Ejemplo 1 - Norma Foral	
Ejemplo 2 - Acto administrativo	

PRESENTACIÓN

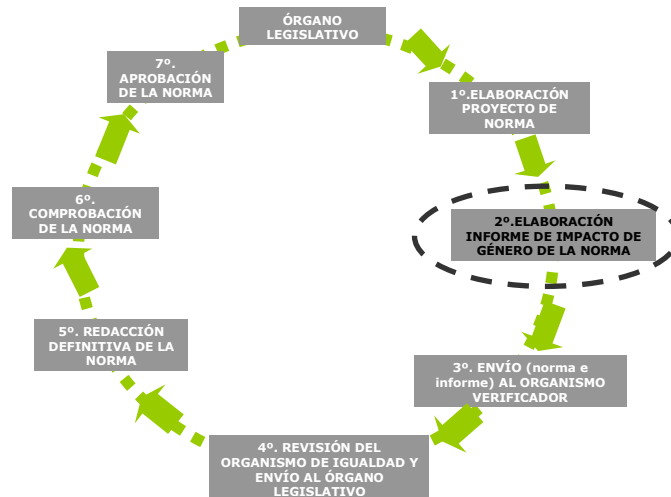
El compromiso de reducir y eliminar las desigualdades sociales entre mujeres y hombres ha ido calando progresivamente en los poderes públicos hasta convertirse en una prioridad política imprescindible para conseguir avanzar en la construcción de una sociedad democrática, justa e igualitaria. Compromiso que va más allá del plano formal y se plasma, en la práctica, en la adopción de una nueva estrategia que implica la **transversalización de la igualdad de género** como principio informador de las acciones y **políticas públicas generales**, lo que conlleva no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres (políticas de acción positiva).

Partiendo de esta base, una de las dimensiones que se ven afectadas por la aplicación transversal del principio de igualdad es el proceso de elaboración y aplicación de las normas jurídicas, a todos los niveles y en todas sus fases. En este documento nos centraremos en la **aplicación del principio de igualdad en la elaboración de las disposiciones de carácter general**, aún cuando sea igualmente válido para la evaluación del impacto de género en la elaboración de los actos administrativos, a lo que también se alude en el artículo 19 de la Ley 4/2005, de 18 de enero, para la igualdad de mujeres y hombres y que será

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

abordada más adelante. Si bien la tarea que nos proponemos abordar implica la integración del enfoque de género en varias fases, desde la elaboración del proyecto, hasta su aprobación definitiva, en este documento nos detendremos especialmente en la **fase de evaluación previa** de las normas desde la perspectiva de género, que tiene como principal resultado la elaboración del **informe de evaluación del impacto de género** que las mismas pudieran causar, como paso previo a su aprobación y publicación.

Aunque nos centraremos en los pasos a seguir para la elaboración de los informes, no hay que perder de vista el proceso en el que se integra, estructurado por las fases resumidas en el cuadro siguiente, y a las que también haremos mención en este documento:



DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

OBJETIVO Y PÚBLICO DESTINATARIO

El objetivo de este documento-guía es ofrecer pautas que faciliten al personal de los **órganos forales de Gipuzkoa** la realización de informes de evaluación previa del impacto de género de las disposiciones de carácter general, como instrumento clave para la integración transversal del principio de igualdad de género en el proceso de elaboración de las normas forales y otras disposiciones de carácter general, tal como la Ley 4/2005 establece, en su artículo 19.

ESTRUCTURA

El documento se estructura en los siguientes apartados:

- 1. Justificación:** marco contextual y normativo que justifica la integración de la igualdad de género en el proceso de elaboración de las normas jurídicas, así como la realización de informes de evaluación previos sobre el impacto de género que las mismas pudieran causar tras su aprobación.
- 2. Premisas de partida** a tener en cuenta para la inclusión del principio de igualdad de género en el proceso de elaboración y evaluación de las normas jurídicas.
- 3. Procedimiento para la elaboración de informes de evaluación del impacto de género** de las disposiciones de carácter general, abordando los pasos para establecer su estructura y su contenido. Al final de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

este epígrafe, se alude, como paso final del procedimiento, a los aspectos a considerar para garantizar que las recomendaciones reflejadas en el informe se incorporen en las normas jurídicas, antes de su aprobación y publicación.

4. Anexos:

- ✓ **Lista de verificación** para comprobar el grado de adecuación de las normas jurídicas al principio de igualdad de género, como paso final antes de su aprobación.
- ✓ **Modelo de Informe de Evaluación de Impacto de Género.**
- ✓ **Glosario** de términos básicos relativos a la teoría de género y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres usados en el procedimiento de análisis y elaboración de la normativa desde la perspectiva de género.
- ✓ **Ejemplo de informe de una norma foral.** Esta norma es la que se ha utilizado para ejemplificar el proceso de elaboración del informe.
- ✓ **Ejemplo de informe de un acto administrativo.**

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

1. JUSTIFICACIÓN

Durante el transcurso de la *IV Conferencia Mundial de la Mujer*, promovida por Naciones Unidas y celebrada en *Beijing en 1995*, se establecieron compromisos de trabajo para conseguir la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando para ello estrategias políticas y movilizándolo los recursos necesarios. La nueva *estrategia* adoptada desde entonces consiste en la *integración del principio de igualdad, de forma transversal, en las políticas generales*. Esto quiere decir que ya no sólo se trata de intervenir para reducir obstáculos concretos y mejorar la situación de las mujeres (en cuanto el acceso y permanencia en el empleo, participación en diferentes ámbitos sociales, etc.), sino de considerar la igualdad de género como un principio informador y estructurador de las políticas y acciones institucionales, entre cuyos objetivos debe estar presente la reducción de las desigualdades de género.

Esta estrategia, también conocida como *mainstreaming* de género, implica que tanto la planificación, como la ejecución y la evaluación de las políticas y acciones institucionales ha de realizarse desde la *perspectiva de género*, poniendo en primer plano a las personas (mujeres y hombres) que se verán afectadas o beneficiadas por las acciones emprendidas

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

y teniendo en cuenta, en todo caso, la situación, necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres.

En el contexto de las sociedades democráticas, la **elaboración de disposiciones de carácter general** constituye el *principal instrumento para regular los procedimientos de acceso y/o control de los recursos y servicios existentes* a nivel social. Si entendemos que las disposiciones normativas son el reflejo de los *intereses y prioridades políticas*, el compromiso con el fomento de la igualdad de género debiera quedar patente en la elaboración de las normas jurídicas. Puesto que constituye una prioridad, para ello tendrá que incorporar medidas en su parte dispositiva para promover la igualdad entre mujeres y hombres, según el ámbito de intervención regulado.

En correspondencia con este planteamiento, la aplicación del enfoque de género en la planificación y evaluación de la normativa se ha visto impulsada y legitimada por el marco legislativo a nivel estatal, autonómico y provincial. A continuación se recogen las principales referencias legislativas en este ámbito:

MARCO NORMATIVO ESTATAL

- La obligación de los poderes públicos de intervenir a favor de la igualdad en España, está recogida en el **artículo 9.2** de la **Constitución**, que establece el deber

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

de estos de promover la igualdad y de remover los obstáculos que la impiden.

▣ Un punto de inflexión e impulso lo constituye sin duda la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que contiene varias referencias a la transversalidad de la igualdad de género y sobre su aplicación en el proceso de elaboración, interpretación y aplicación de las normas jurídicas:

✓ **Art. 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas:**

*“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un **principio informador del ordenamiento jurídico** y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*

✓ **Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

*“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, **de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas**, en la definición y presupuestación de políticas públicas*

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”

MARCO NORMATIVO VASCO

- El compromiso de la Comunidad con el fomento de la igualdad se formalizó con la aprobación de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres**, que insta a la consideración de la igualdad como un principio rector de las políticas generales y específicas y recoge una serie de medidas para fomentar la elaboración de normas jurídicas y de informes previos de evaluación sobre el impacto de género de la misma:
- ✓ **Art. 3. Principios generales. Integración de la perspectiva de género:** *“Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.*
- ✓ El **capítulo IV** (Art.18-22) de la Ley está dedicado al desarrollo de **medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa:**
 - Art. 18. Disposiciones generales:** *“Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como*

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionables y de los actos administrativos”.

-Art. 19. Evaluación previa del impacto en función del género: *“Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad”.*

-Art. 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad¹: *“En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos”.*

¹ Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18 de esta ley, los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas han de ajustarse a lo establecido en los 19 y 20, sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las instituciones forales y locales realicen en el ejercicio de sus competencias y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

MARCO NORMATIVO DE GIPUZKOA

- La **Ley 4/2005** también especifica una serie de responsabilidades en materia de igualdad y, en concreto, respecto a la integración del principio de igualdad en la elaboración de las disposiciones de carácter general, que atañen directamente a las **administraciones forales**:
 - ✓ **Artículo 6**, apartado **g**: *“corresponden a las administraciones forales el seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres”.*
- Además, la obligatoriedad de incorporar el principio de igualdad en los proyectos de disposiciones de carácter general y de elaborar un informe previo donde se evalúe el impacto por razón de género queda recogido en la **Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa**:
 - ✓ **Artículo 70.- Procedimiento de elaboración de los anteproyectos de Norma Foral y de los proyectos de disposiciones de carácter general**:
 1. “El procedimiento de elaboración de los anteproyectos de Norma Foral y de los proyectos de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

disposiciones de carácter general deberá ajustarse a las siguientes determinaciones:

b. *La orden de iniciación expresará sucintamente el objetivo y la finalidad de la norma y **llevará como anexo un informe** que determinará su incidencia en el ordenamiento jurídico vigente, su viabilidad económica e incidencia en los presupuestos del Territorio Histórico y los trámites e informes que sean preceptivos según la normativa sectorial y **de género**, y aquéllos que se estimen procedentes en razón de la materia y el contenido de la regulación propuesta”.*

- ▣ Finalmente, en el **Plan foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa 2008-2011**, se incluye un **eje de intervención transversal** cuyo objetivo es *impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres dentro de la Diputación Foral, con la finalidad de generalizar la adaptación del enfoque de género en aquellas actividades, **normativa**, proyectos y acciones emprendidas o favorecidas por la Diputación.*

Resaltando los aspectos *que tienen en común* estas referencias y que, por tanto, afectan a todos los poderes públicos, *tanto en el ámbito estatal, autonómico como territorial y local*, tenemos que:

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Todos los poderes públicos están obligados a aplicar la estrategia de la **transversalidad del principio de igualdad de género** en las políticas generales.

La integración del principio de igualdad afecta al proceso de **elaboración de las normas jurídicas**, consideradas como un elemento clave para el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Un instrumento básico en el proceso de transversalización del principio de igualdad en las normas jurídicas es la **elaboración de un informe de evaluación** que dé cuenta del impacto de género que, en cada caso, la norma pudiera causar, como paso previo a su aprobación.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2. PREMISAS DE PARTIDA

La integración de la dimensión de género en la elaboración de las normas jurídicas y la valoración del impacto de género de la misma, exige disponer de unas capacidades y conocimientos básicos previos, y es, en ese sentido, en el que debemos entender la finalidad de este documento. Así, antes de entrar a describir el procedimiento y los pasos a dar para la redacción del informe de impacto, es imprescindible partir de una serie de premisas básicas relacionadas entre sí, cuya asunción nos permitirá interiorizar las implicaciones que conlleva el fomento de la igualdad de género:

- En primer lugar, dejar claro que la **responsabilidad** de fomentar la igualdad implica de forma directa a los **poderes públicos**, y en especial a las administraciones públicas, quienes tienen la obligación de garantizar la implementación de medidas que compensen las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y que beneficien el logro de la igualdad.
- En segundo lugar, es necesario tener presente que el logro de la igualdad de género es el **resultado de un acto intencional**. Lo que quiere decir que el compromiso político con el fomento de la misma debe reflejarse de forma explícita, visibilizando y nombrando el objetivo de la igualdad y desarrollando medidas

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

concretas destinadas a su consecución, de lo contrario no se conseguirá avanzar en el logro de la *igualdad real*. La mayoría de las intervenciones se planifican con una visión “opaca” al género, esto es que, aún teniendo un efecto visible en las condiciones de vida de las personas, no se tiene en cuenta la diferente situación y posición social de mujeres y hombres potencialmente afectados, invisibilizando las diferencias y los desequilibrios de género existentes. Por lo que su efecto, aún sin ser intencional, no hace sino perpetuar esas desigualdades sociales de partida.

El desarrollo de medidas iguales, aparentemente “neutras”, dirigidas a personas que parten de una situación desigual tiene como resultado la reproducción o el aumento de dichas desigualdades de partida, o lo que es lo mismo, un impacto negativo en la igualdad de género. Por lo tanto, ***tratar igual a quien parte de una situación desigual equivale, en la práctica, a perpetuar dicha situación***

- Esta “opacidad” al género se explica, en parte, por la dificultad de “ver” a las personas que hay detrás del recurso o procedimiento que se está regulando, que se verán afectadas y/o beneficiadas por el mismo (la población en general o algún colectivo en particular). Aplicar el principio de igualdad supone **poner en el centro de la intervención a las personas** y no sólo a

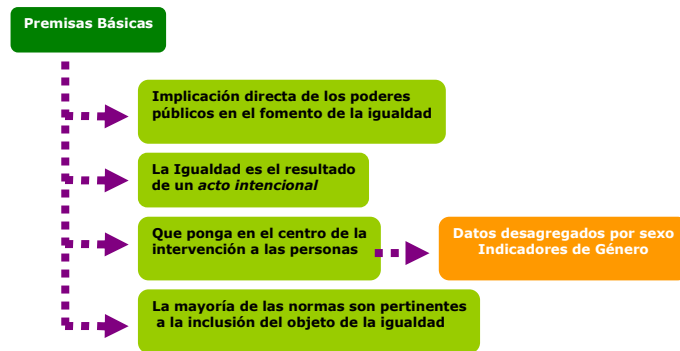
DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

los recursos o servicios regulados. Es necesario partir de la situación previa de las personas afectadas (mujeres y hombres), sus necesidades y sus intereses, a fin de garantizar una incidencia positiva en las mismas con la aprobación de lo regulado por la norma en cuestión. Esto implica la necesidad de contar con información contextual que nos permita identificar las necesidades existentes, mediante **datos desagregados por sexo**, así como **indicadores de género**, que muestren la situación y posición de mujeres y hombres y la relación establecida entre ambos sexos, a fin de identificar las desigualdades de género de partida y poder actuar en consecuencia.

- Por último, tener en cuenta que la mayor parte de las normas aprobadas tienen una incidencia concreta en la vida de mujeres y hombres. Lo cual quiere decir que, **en la mayoría de los casos**, se trata de normas **pertinentes al género**, y por tanto debe estar presente en las mismas *el objetivo de reducir las desigualdades de género existentes* (según el ámbito de intervención) y garantizar, así, resultados equivalentes en mujeres y hombres, respecto al acceso, uso o control de los recursos regulados.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Evaluar el contenido de las normas jurídicas desde la perspectiva de género nos permitirá incorporar en la misma las medidas necesarias para garantizar un impacto positivo tras su aplicación, beneficiando de forma equitativa a todas las personas (mujeres y hombres) a quienes se dirige o afecta lo regulado por las normas.



DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

3. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

El informe de impacto por razón de género es un documento, de carácter administrativo, que acompaña a los proyectos de normas, planes y programas, y que debe mostrar de forma razonada y objetivamente justificada mediante los correspondientes datos, los efectos que el contenido de la norma, plan o programa, de ser aprobado, tendrá sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Debemos entender el informe de impacto de género como un instrumento que facilita la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de las normas jurídicas. Así, y en coherencia con el principio de transversalidad y corresponsabilidad² en el avance hacia la igualdad, la responsabilidad de su elaboración ha de ser asumida por el mismo **organismo emisor de la norma**. Su **utilidad básica** es conocer si las medidas previstas en el

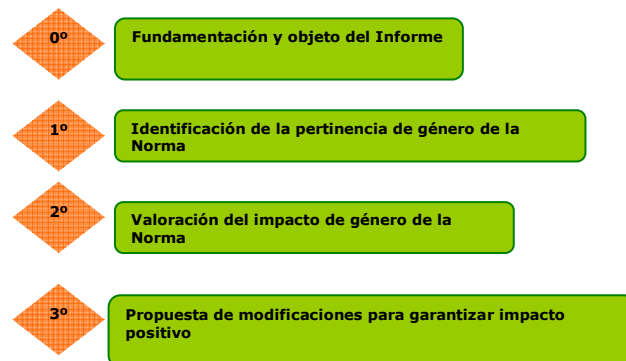
² La integración transversal del principio de igualdad en las políticas generales implica la *corresponsabilidad* de todos los agentes implicados en la planificación, gestión, ejecución y evaluación de las acciones desarrolladas. Lo que quiere decir que cada uno de ellos, en función de sus competencias, tendrá la obligación de integrar la perspectiva de género en la ordenación de su trabajo, desempeñando el organismo de igualdad correspondiente un papel de asesoramiento y apoyo en el proceso de transversalización.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

proyecto de la norma jurídica de que se trate van a beneficiar a mujeres y hombres de forma equitativa o si, por el contrario van a producir una situación de desigualdad para el sexo menos favorecido socialmente.

La legislación actual en materia de igualdad obliga a que los proyectos de disposiciones de carácter general de la Administración Foral de Gipuzkoa vayan acompañados de una "evaluación previa en función del género" (Norma Foral 6/2005). Si bien no concreta el método de evaluación ni el contenido de la misma, basándonos en el contenido de la legislación vigente tanto estatal como autonómica, podemos adoptar un procedimiento para la evaluación del impacto de género de las normas jurídicas, estructurando los contenidos que deben dar forma a los informes de evaluación.

A continuación veremos **los pasos que hemos de seguir para elaborar el informe de evaluación del impacto de género**. En resumen, éstos son los siguientes:



DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

En cada uno de estos pasos abordaremos las siguientes cuestiones:

- ✓ **Qué es:** en qué consiste el paso que tenemos que dar.
- ✓ **Para qué:** cuál es su utilidad.
- ✓ **Cómo se hace:** bajo qué criterios hemos de abordar el contenido a reflejar en cada paso.

Para facilitar la comprensión del procedimiento se tomará como ejemplo de acompañamiento un caso concreto para cada uno de los pasos: "**Proyecto de Norma Foral sobre Participación Ciudadana**" (ver texto completo en anexo 4)

PASO 0 (PREVIO). FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

El primer paso que debemos dar para empezar a elaborar el informe es contextualizarlo, justificando su realización y recogiendo la siguiente información:

1. *Denominación o título de la norma jurídica*, especificando su rango y órgano administrativo que la emite.
2. *Contexto legislativo* que prescribe la obligatoriedad de elaborar los informes de evaluación del impacto por razón de género.
3. *Objeto del informe* y órgano a quien va dirigido el mismo.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Tomando como ejemplo el proyecto de norma jurídica que hemos puesto por caso, el proceso sería el que se especifica en el siguiente cuadro:

EJEMPLO (1). PASO 0. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

TÍTULO DE LA NORMA JURÍDICA: *Proyecto de Norma Foral sobre Participación Ciudadana, elaborado por (nombre del órgano emisor o centro directivo, en este caso: Gabinete del Diputado General de la Diputación Foral de Gipuzkoa)*

CONTEXTO LEGISLATIVO: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma del País Vasco, corresponde a las administraciones forales el seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y en función de lo dispuesto en el artículo 70 de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de disposiciones normativas de carácter general deberá acompañarse como anexo un informe del impacto de género de las medidas establecidas en la misma.

ÓRGANO EMISOR, OBJETO DEL INFORME Y ÓRGANO A QUIÉN SE REMITE: En respuesta a estos requerimientos, el Gabinete del Diputado General de la Diputación Foral de Gipuzkoa emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género del *Proyecto de Norma Foral sobre Participación Ciudadana*, y lo envía al organismo de verificación, con la finalidad de que éste realice las observaciones pertinentes y las remita al órgano emisor del informe para su modificación, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la norma.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

PASO 1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

Una vez contextualizado el informe el siguiente paso es identificar si la norma en cuestión es pertinente a la integración del principio de igualdad de género. Pero, ¿Qué significa esto exactamente y cómo se hace? Veámoslo...

1.1. ¿QUÉ ES LA PERTINENCIA DE GÉNERO? Es el *primer paso* que debemos dar para saber si la norma ante la que nos encontramos es susceptible de ser tratada desde el enfoque de género. Se trata entonces de identificar si la norma a evaluar puede incidir sobre las desigualdades entre mujeres y hombres, y por tanto, si es necesario tener en cuenta la dimensión de género en su elaboración.

1.2. ¿PARA QUÉ SIRVE? Para mostrar que muchas de las intervenciones que se consideran “neutras” al género - en las que se prevé un efecto “igual” para mujeres y a hombres - pueden tener en realidad consecuencias desiguales para ambos sexos. Por lo tanto, es un paso previo para visibilizar las desigualdades existentes y actuar en consecuencia.

La identificación de la pertinencia de género de las normas jurídicas sirve para saber si es relevante analizar la realidad desde la perspectiva de género y valorar su impacto sobre la igualdad.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

1.3. ¿CÓMO IDENTIFICAR SI LA NORMA ES PERTINENTE AL GÉNERO?

NORMAS PERTINENTES AL GÉNERO:

Partiendo de la identificación del objeto de la norma, hay tres cuestiones básicas de las que tendremos que partir para analizar si la norma en cuestión es pertinente o no a la integración del principio de igualdad de género. **La norma será pertinente** y por tanto tendremos que prever el impacto de género que causará sobre mujeres y hombres **siempre que se cumplan estos dos requisitos:**

- ✓ **Grupo destinatario.** La norma tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.
- ✓ Incidencia en el grupo destinatario. La norma **afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso o/y control de los recursos³.** Por tanto, influye en la situación y/o posición de mujeres y hombres, mejorándola o perjudicándola. Para identificar de qué forma afecta la norma a mujeres y hombres, es decir si incide directa o indirectamente, podemos partir de los siguientes indicadores:

³ El acceso hace referencia a las oportunidades de uso de los recursos, mientras que el control se refiere a la toma de decisiones sobre su uso y los beneficios de los mismos.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

- **Incidencia Directa:** cuando regula el acceso de las personas a determinados recursos (becas, puestos de trabajo, composición de comisiones, etc.). Tienen un efecto directo e inmediato sobre la situación y posición de mujeres y hombres en la sociedad.
- **Incidencia Indirecta:** cuando regula procedimientos que afectan a los modos de gestión o/y de producción de determinados recursos o servicios (procedimiento para calificar empresas de inserción, regulación de la gestión de la calidad ambiental de determinadas actividades e instalaciones, concesión de incentivos a determinados proyectos, etc.), detrás de los cuales hay personas tanto en calidad de gestoras o/y productoras como en calidad de destinatarias finales.

Toda intervención que tenga efectos directos o indirectos en las personas e incida en el acceso y control de los recursos, resulta pertinente al género ya que modificará la situación y posición de ambos respecto al ámbito en el que incide dicha norma.

Para que quede más claro este concepto, veamos un ejemplo de norma con incidencia directa y otro con incidencia indirecta:

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

EJEMPLOS. Normas pertinentes al género

📄 Incidencia directa en mujeres y hombres.

Imaginemos una norma mediante la cual se pretende regular un procedimiento para la reserva de plazas en la administración para la inserción de personas con discapacidad, con objeto de fomentar la empleabilidad de este colectivo. ¿Qué tenemos que hacer para saber si es pertinente?. Veamos...

La norma tiene como *grupo destinatario* final a mujeres y hombres en situación de discapacidad que, potencialmente, pueden entrar a formar parte del personal al servicio de la administración. Por lo que *afecta a este colectivo de forma directa* (así como a los procesos de selección y acceso al empleo público y a las personas que los gestionan, en último caso). Puesto que se trata de favorecer el acceso al empleo (*recurso*), la norma es pertinente al género, ya que debiera garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres con discapacidad. ¿Cómo garantizar dicha igualdad? Aunque lo veremos en el apartado siguiente, para ello habría que analizar la realidad de mujeres y hombres con discapacidad, si se encuentran en una situación desigual respecto al ámbito de intervención de la norma (empleo) y tener en cuenta esas desigualdades para dar respuesta a las necesidades específicas de unos y de otras.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

 **Incidencia indirecta en mujeres y hombres.**

Pongamos por caso que tenemos que evaluar una norma a través de la cual se convoca una línea de financiación para la adquisición de equipos informáticos por las empresas del ámbito de aplicación de la norma (por ejemplo que realicen su actividad en el Territorio Histórico de Gipuzkoa y que reúnan unas características).

El *grupo destinatario* son las empresas de la provincia que reúnan ciertas características. Pero dichas empresas están formadas por mujeres y hombres, en distintos niveles: dirección, gestión, plantilla de personal, etc. que serán quienes, final e indirectamente, se beneficien del recurso regulado. Poner en primer plano a las personas implica analizar las características de estas empresas y la situación de las mismas, en función de si están compuestas por mujeres y/o hombres, en tanto que propietarios y propietarias, así como analizar la situación del personal que las componen. Sólo así sabremos si es necesario implementar algún tipo de medida para garantizar que ambos sexos se van a beneficiar equitativamente del recurso ofrecido. Además, en este caso, habría que tener en cuenta que las empresas, en tanto gestoras de sus recursos humanos, tienen la obligación de respetar el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres que la integran, lo cual habría que especificarse, de alguna manera, en la norma.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

☑ NORMAS NO PERTINENTES AL GÉNERO:

No obstante, no todas las normas jurídicas son pertinentes al género, lo que significa que **no afectan a la situación ni a la posición social ocupada por mujeres y hombres**, ni afectan al logro de la igualdad.

En este caso debemos justificar, en el informe de evaluación, porqué no es pertinente y revisar, únicamente, el lenguaje utilizado en la redacción de la norma.

EJEMPLOS. Normas no pertinentes

☐ Normas que regulan el traspaso de un bien de una administración a otra, por ejemplo el traspaso de un hospital de titularidad estatal a titularidad autonómica.

☐ Más en concreto, imaginemos una norma cuyo objeto es regular el calibre que debiera tener un instrumento cuya misión es medir la pureza del aire. ¿Cómo identificar si es pertinente? Teniendo en cuenta si cumple los requisitos anteriores...

El instrumento, independientemente del modo en que se regule el calibre, *será usado por personas*, por lo que sí son *destinatarias finales*. Puesto que el calibre del instrumento incidirá en la pureza del aire, *afectará finalmente a todas las personas* (de forma indirecta). Si bien la norma *no influirá ni en el acceso ni en el control del recurso*, que en este caso es el instrumento, puesto

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

que lo que se está regulando es el calibre que debiera tener dicho instrumento. Sí sería pertinente si regulase quién tendría la responsabilidad de fabricar el instrumento⁴.

☐ Por último, pongamos como ejemplo una norma de cuyo objeto no se derive el acceso a un recurso, como la regulación de la creación de un registro, estableciendo los campos o variables que debe contener:

El registro será utilizado por personas, que se verán afectadas en tanto que habrán de gestionarlo u utilizarlo. Independientemente de los datos incluidos en el registro, que siempre que sean referidos a personas deberán estar desagregados por sexo, en principio podríamos concluir que no es pertinente puesto que no influye en el acceso o control del recurso.

Una vez que tenemos las claves para identificar cuando una norma es o no pertinente a la integración del principio de igualdad de género, sigamos con el ejemplo puesto anteriormente, *Proyecto de Norma Foral sobre Participación*

⁴ En este sentido, si esta misma norma regulase la homologación d empresas para fabricar los filtros que miden la pureza del aire, sí sería pertinente incluir el principio de igualdad de género. En este caso la norma tendría como grupo destinatario a dichas empresas, formadas por mujeres y hombres, e incidiría en el acceso al recurso; que es la "homologación". Conseguir dicha homologación situaría a unas empresas en una posición más ventajosa respecto a otras y con ello influye en que las personas que las componen tengan más oportunidades de trabajo, desarrollo profesional, etc.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Ciudadana. Veamos cómo reflejar, en el informe, la pertinencia de género de la norma:

EJEMPLO (2): PASO 1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

OBJETO DE LA NORMA: La presente Norma Foral tiene por objeto la regulación de instrumentos y procedimientos específicos de participación de las personas residentes y de las entidades ciudadanas de Gipuzkoa en el ejercicio por la Diputación Foral de la función de gobierno y administración, en el ámbito de las competencias forales y no supone en ningún caso, limitación o menoscabo del ejercicio de los derechos de participación ciudadana.

PERTINENCIA: El *grupo destinatario* de la norma son las personas residentes legalmente en cualquier municipio del Territorio Histórico de Gipuzkoa, así como las Entidades Ciudadanas del mismo, por lo que *afectará directamente* a los hombres y las mujeres que componen el conjunto de la ciudadanía, en tanto que, con esta Norma se les brinda la oportunidad de participar activamente en los procesos de decisión de las políticas públicas del Territorio, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses, mediante los instrumentos y procedimientos de participación regulados.

Por tanto, con carácter general, ya que el Anteproyecto de *Norma Foral* que nos ocupa, regula una materia que tiene como público destinatario final a mujeres y hombres e influye en el acceso y control de los recursos, **resulta ser:** PERTINENTE AL GÉNERO.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Una vez identificada la pertinencia de género de la norma que estamos evaluando, justificando en todo caso nuestra conclusión en función de los criterios abordados más arriba, el siguiente paso será prever y valorar el impacto de género de la misma tal y como está planteada o redactada. No obstante **sólo si la norma es pertinente al género será necesario valorar el impacto de género de la misma**, ya que si no lo es, significa que la norma carece de impacto de género.

PASO 2. VALORAR EL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA

2.1. ¿QUÉ SIGNIFICA? Prever los efectos que la norma podrá acarrear sobre mujeres y hombres si no se tiene en cuenta la perspectiva de género, es decir, los efectos de la norma sobre la igualdad de género.

Toda norma pertinente al género, tendrá un efecto sobre las condiciones de vida y el acceso a los recursos de mujeres y de hombres. Ese efecto es lo que se conoce como impacto de género.

Valorar el impacto de género de la norma implica un proceso de análisis para determinar la incidencia (resultados concretos) que la intervención podría tener en la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2.2. ¿PARA QUÉ SIRVE? Para conocer los efectos que tendrá la aplicación de la norma y comprobar si de las actuaciones pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género.

2.3. ¿CÓMO VALORAR EL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA?

Para prever el impacto de género de la norma y poder integrar la igualdad en la misma de forma transversal, es necesario considerar las siguientes cuestiones:

- ✓ El primer paso para valorar el impacto de género de la norma (sólo si es pertinente) será analizar **cuál es la situación y posición de partida de los hombres y de las mujeres** a quienes se dirige la norma, respecto al ámbito de intervención regulado por la misma. Este análisis previo requiere el siguiente procedimiento:



- ✓ **La recopilación de información relevante** implica contar con **datos desagregados por sexo**⁵

⁵ Siempre que utilicemos o generemos información referida a personas deberán mostrarse los datos desagregados por sexo, para poder disponer de información útil desde la perspectiva de género. Esto es, disponer de información que nos permita conocer la situación de partida de ambos sexos respecto al ámbito regulado.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

respecto al objeto y contenido de la norma. Supone pensar qué información necesito para conocer el punto de partida de las personas a las que se dirige la norma, y qué información sería relevante de cara a valorar si el contenido de la misma contribuirá o no a la satisfacción de las necesidades detectadas. Es el primer paso para poder describir la situación y la posición jerárquica, si la hubiera, de mujeres y hombres en el tema que se está regulando.

Ello requiere una búsqueda de información tanto cuantitativa como cualitativa. Algunas de las fuentes de información que podemos utilizar son: estadísticas oficiales disponibles en Internet (INE, Eustat⁶), estudios o investigaciones previas sobre las relaciones de género en el ámbito regulado por la norma, etc.

- ✓ Una vez que tengamos los datos relevantes, tendremos que hacer un inventario de los **desequilibrios y desigualdades identificadas**. Las mismas pueden dar cuenta tanto de la mayor presencia de hombres en el tema objeto de regulación - si alude a la composición o estructura de algún tipo de órgano colegiado (comisiones, jurados, etc.)- como del mayor poder adquisitivo de los hombres por tener una mayor tasa de empleo y mejores condiciones en el mismo, etc. Se trata de

⁶ <http://www.eustat.es> Información estadística del País Vasco.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

identificar las “brechas de género” existentes, es decir, identificar las diferencias y determinar si estas derivan en desigualdades. La *finalidad* es que la información recopilada nos permita identificar si existen desigualdades sociales entre mujeres y hombres que condicionen su posición y posibilidades de participación respecto a lo que se esté regulando.

EJEMPLO (3)

Siguiendo con el ejemplo que venimos analizando, hasta ahora sabemos que se trata de una norma que incide de forma directa en la situación y posición de mujeres y hombres, en tanto que lo que se pretende es fomentar su participación activa en la gestión pública y que, por tanto, es pertinente al género. ¿Qué impacto de género preveemos que tendrá la norma? Veamos...

Los pasos para valorar el impacto de género de la norma se reflejarán de la siguiente manera en el informe:

PASO 2. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

2.1. IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES

⇒ **Recopilación de Información relevante.** En función del objeto de la Norma y del contenido regulado por la misma, a continuación se ofrecen los siguientes datos, desagregados por sexo, sobre la situación y posición de los hombres y las mujeres sobre quienes incide:

- Características del tejido asociativo de Gipuzkoa: En 2009 se registran 5.701 asociaciones en Gipuzkoa (siendo, junto a Bizkaia, las provincias del Estado donde más entidades asociativas existen). De todas ellas, 93 (1'6%) se dedican específicamente a la “promoción de la mujer” y otras 17 (0'3%) están registradas como “grupos feministas”.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Para poder realizar la identificación de desigualdades sería necesario completar la información reseñada con la siguiente⁷

- Nº y % de mujeres y hombres asociadas y asociados, por finalidad de la asociación (incluidas asociaciones vecinales) y cargo ocupado (voluntariado, dirección,...).
- Nº de asociaciones que demuestran documentalmente su compromiso con la igualdad (disponen de plan de igualdad, medidas de igualdad, desarrollan proyectos que integran el principio de igualdad...)

⇒ **Descripción e identificación de las desigualdades detectadas:**

- Los escasos datos manejados muestran que, en el tejido asociativo, el porcentaje de asociaciones que tiene como finalidad la promoción y la participación de las mujeres es muy escaso respecto al total.
- Al no disponer de datos no se puede identificar si existe una brecha de género en cuanto a participación de mujeres y hombres en el ámbito público aunque los estudios realizados en otros ámbitos geográficos ponen de manifiesto que existe una fuerte segregación por sexo en el tejido asociativo ya que las entidades vinculadas al deporte, a la toma de decisiones o al desarrollo económico están masculinizadas, mientras las vinculadas a la acción social están feminizadas.
- Esos estudios muestran también que en la generalidad de las asociaciones cuya composición por sexo es mixta, existe un desequilibrio a favor de los hombres en los puestos de toma de decisiones, lo que sitúa a las mujeres, como grupo social, en una posición de desventaja y subordinación respecto a procesos de participación activa

⁷ Se hace la enumeración de la información necesaria porque no ha sido posible obtenerla

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

- ☑ Partiendo de las diferencias existentes respecto a la situación y posición de partida de los hombres y las mujeres sobre quienes incide la norma, y constatada la existencia de desigualdades de género, el siguiente paso será reflejar en el informe el **grado en el que la norma da respuesta a estas desigualdades detectadas**. Podemos utilizar los siguientes criterios para identificar si la norma da o no respuesta a las desigualdades de género de partida:
 - ✔ **Analizar si en la exposición de motivos o preámbulo** de la norma se hace alusión a la necesidad de reducir las desigualdades de género respecto al ámbito de intervención regulado, así como a la legislación vigente en materia de igualdad.
 - ✔ **Analizar si en los objetivos** se incluye el de promover o garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y si se alude a la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de la norma y sobre el ámbito concreto de intervención (empleo, sociedad de la información, etc.).
 - ✔ **Analizar si en el articulado de la norma** se incluyen las medidas necesarias para reducir los desequilibrios de género de partida y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

☑ **Valoración impacto.** En función de las desigualdades de partida que hayamos detectado, y comparando estos resultados con los contenidos de la norma en las partes enumeradas más arriba, tendremos que concluir hasta que punto ésta va a contribuir a paliar dichas desigualdades o si, por el contrario, va a aumentarlas o a reproducirlas. En general, el impacto de género de una norma puede ser:

+ **Positivo.** Si la respuesta de la norma ante la desigualdad de partida se ajusta a los criterios establecidos anteriormente. Esto quiere decir que contribuirá a equilibrar o acortar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el terreno de intervención. En este caso, debemos reflejar en el informe de qué manera la norma contribuirá al desarrollo de la igualdad, reproduciendo las partes en las que se hace mención a la misma:

- Si alude al principio de igualdad en la *exposición de motivos y en los objetivos*, comprobar el grado de coherencia, es decir, de que manera las medidas desarrolladas van a dar una respuesta efectiva al objetivo de la igualdad enunciado.
- Mencionar las *medidas concretas recogidas en la norma* para fomentar la igualdad (qué artículos). Comprobar el tipo de medidas, recursos o procedimientos previstos en la

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

norma para corregir las situaciones desiguales identificadas, y si se recogen todas las medidas necesarias para fomentar la igualdad.

Por ejemplo, cuando se contribuye a erradicar la segregación vertical mediante el aumento de la presencia de mujeres en un organismo mediante el establecimiento de criterios de paridad, cuando se implementan medidas para aumentar la dedicación y presencia de los hombres en las responsabilidades del ámbito doméstico o cuando se fomenta el compromiso social con la igualdad mediante la adjudicación de premios a entidades que desarrollan medidas para lograr la igualdad.

- **Negativo.** Si la norma no hace referencia al principio de igualdad en su exposición de motivos y objetivos y no desarrolla ninguna medida encaminada a reducir las desigualdades de partida que hayamos detectado, el impacto previsible será negativo. Si no se actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o perpetuación de las mismas.

Por ejemplo, cuando en un reparto de subvenciones o ayudas a la actividad empresarial el porcentaje más alto acaba en empresas masculinizadas, o cuando no se prohíben, expresamente, contenidos sexistas en los materiales didácticos de enseñanza, ni se contribuye a erradicar el uso sexista del lenguaje, etc., el resultado es la perpetuación de las desigualdades de género, en tanto que, por un lado, no disminuye la brecha de género en cuanto a la actividad empresarial y por otro, se reproducen los estereotipos de género en los materiales didácticos.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

EJEMPLO (4)

Siguiendo con el ejemplo, una vez identificada la pertinencia de género y las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en cuanto a participación ciudadana se refiere, el siguiente paso es analizar en qué grado la norma da respuesta a esas desigualdades y valorar, en función de ello, su impacto de género:

PASO 2. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO. EJEMPLO:

⇒ **2.2. GRADO EN QUE LA NORMA DA RESPUESTA A LAS DESIGUALDADES EXISTENTES**

Entre los *Objetivos de la norma*, mencionados en el *artículo 3*, se especifica el de *"garantizar mayores niveles de solidaridad y de integración social contribuyendo, de forma específica, a la igualdad de género y a la defensa de los intereses de los sujetos desfavorecidos o vulnerables y de los intereses con menor capacidad representativa"*, mostrando así el compromiso de esta Diputación con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y considerándolo un elemento prioritario y fundamental en la promoción de la participación ciudadana para la gestión de las políticas públicas. Tanto es así que a la hora de subvencionar a las Entidades Ciudadanas para el fomento de su actividad, *"se tendrá en cuenta, especialmente, el fomento de la igualdad de género"*, como se menciona en el *artículo 29*.

⇒ **2.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO**

Atendiendo a las desigualdades de género existentes en el ámbito de la participación ciudadana, y en función de las menciones expresas al principio de igualdad recogidas en la norma, en principio se puede prever un impacto de género positivo tras la aprobación de esta Norma Foral. Si bien, tras su revisión y evaluación desde la perspectiva de género, la integración del principio de igualdad debiera tener un mayor peso y visibilización en la norma, pues *no se recogen todas las medidas necesarias para garantizar un impacto realmente positivo*, según la normativa vigente en materia de igualdad.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

PASO 3. PROPUESTA DE MODIFICACIONES PARA GARANTIZAR UN IMPACTO POSITIVO DE LA NORMA

3.1. ¿EN QUÉ CONSISTE Y PARA QUÉ SIRVE? Si llegamos a la conclusión de que el impacto de género será negativo o es posible incidir en mayor medida en el logro de la igualdad real, según la información contextual de partida y la respuesta que da la norma a las desigualdades detectadas, se trata en este punto de sugerir qué modificaciones sería necesario integrar en ella para solventar el problema y *garantizar un efecto positivo sobre la igualdad.*

3.2. ¿CÓMO Y QUÉ PROPUESTAS PODEMOS HACER? Podemos ir rescatando aquellas partes de la norma en donde debería hacerse mención al principio de igualdad de género, en función del análisis que hemos hecho hasta este momento:

1. Si no se recoge de forma expresa el principio de igualdad de género en la **exposición de motivos**: podemos sugerir que se cite la normativa en materia de igualdad vigente, respecto a la integración transversal de la perspectiva de género, así como justificar su necesidad en función de las desigualdades existentes que hemos detectado. En este punto, también hemos de comprobar si la legislación en la que se encuadra la norma evaluada hace explícito, de alguna forma, su compromiso con el fomento de la igualdad y nombrarlo, en su caso.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2. Si no se incluye **entre los objetivos de la norma** el de promover la igualdad, debemos mostrar (hacer visible) el compromiso de la misma para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de la norma. El principio de igualdad debe estar explícitamente nombrado en el objeto y fines de la norma con la misión de sentar un punto de partida y favorecer el compromiso de todos los agentes implicados.

3. Articulado: en todos aquellos artículos de la norma que sean susceptibles de incidir en el logro de la igualdad o de evitar discriminaciones, se deben introducir las acciones compensatorias necesarias para reducir los desequilibrios y desigualdades existentes, así como las prohibiciones y sanciones que eviten que se produzcan. Las acciones compensatorias o medidas correctoras de los desequilibrios identificados pueden ser de diverso tipo, en función de los aspectos que regule la norma, por ejemplo:

- Si se prevé la **contratación de servicios a entidades externas, convenios de colaboración o/y ayudas y subvenciones públicas**, podemos proponer la inclusión de criterios, en los pliegos administrativos, que garanticen la colaboración con entidades que no hayan sido sancionadas en firme por infracción grave en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como dar preferencia a las que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de mujeres y hombres.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

- Si regula la **composición de órganos** colegiados, tribunales, comisiones, jurados, etc., tendremos que explicitar que la composición de dichos órganos se regirá por el principio de **representación equilibrada entre mujeres y hombres** (60-40 %).
- Si regula **criterios de acceso, provisión, promoción** del personal al servicio de la administración, deberemos explicitar que los criterios garantizarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Una de las medidas que podrían implementarse al respecto podría ser la reserva de plazas para el sexo menos representado, siempre que se cumplan los requisitos en cuanto a capacidades y conocimientos⁸.
- Si regula las **funciones de algún órgano**, tendremos que fijarnos si entre las mismas es necesario añadir la de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y la obligatoriedad de promoverla implementando las medidas oportunas, en función del ámbito de intervención de que se trate.
- Si se está regulando la **creación de algún registro** donde se vayan a sistematizar datos referidos a personas, asegurar que estos vayan a estar

⁸ Las medidas de discriminación positiva tienen un carácter temporal, en tanto que subsistan las desigualdades de género que las justifica, y tienen como requisito partir de igualdad de condiciones, en este caso las mismas capacidades para el desempeño del puesto, para garantizar el resultado en beneficio del sexo menos favorecido socialmente y con menor representación.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

- desagregados por sexo e incorporen indicadores útiles para el análisis de género.
- Misma observación que haremos si se regula la **elaboración de informes o diagnósticos** sobre el grado de aplicación de las medidas articuladas en la norma. En este sentido, también podemos añadir que se considera la perspectiva de género como un criterio de análisis y que se acompañe a este informe de una valoración del impacto de género causado.
 - Si se regulan **publicaciones, campañas o la creación de algún medio de comunicación**, debemos garantizar que se utilice un lenguaje visual y escrito no sexista.
 - Si lo que se está regulando es algún aspecto relacionado con **planes de estudio, temarios de oposiciones o formación continua** del personal al servicio de la administración, añadiremos la inclusión de contenidos en materia de género e igualdad. Así mismo, en el caso de planes de estudio, añadiremos una cláusula que obligue a la revisión de los materiales curriculares con el objeto de que no contengan estereotipos sexistas, incluyan la aportación de las mujeres al desarrollo social y económico a lo largo de la historia y utilicen un lenguaje no sexista.
 - Si se está regulando la **adjudicación de algún tipo de ayuda dirigida a la población o a algún colectivo específico**, en el baremo de adjudicación

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

se debería compensar el desigual poder adquisitivo introduciendo un porcentaje mayor de ayudas para el sexo menos favorecido.

4. Lenguaje: tras la revisión del articulado y la incorporación de medidas que garanticen la igualdad, tendremos que revisar la redacción del texto de la norma asegurando que el lenguaje utilizado no sea sexista. Es decir, que facilite la visibilización tanto de las mujeres como de los hombres, en todos los aspectos tratados; lo cual contribuirá a su vez a la comprensión de las situaciones concretas de unas y otros que puedan ser motivo de desigualdades, y favorecerá la posterior actuación a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso de que la norma sobre la que estamos redactando el informe de evaluación no sea pertinente al género, éste es el único aspecto que tendremos que tener en cuenta, además de la justificación de la no pertinencia.

5. Disposiciones derogatorias. Si la norma elaborada, al integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afecta a la forma o a la sustancia de otras normas, deberá introducirse una cláusula derogatoria de todo aquello que no se adecue a la normativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

EJEMPLO (5)

Hasta aquí, tenemos una norma (*Proyecto sobre Participación Ciudadana*) con una clara incidencia en la igualdad de mujeres y hombres, en la que se han tenido en cuenta las desigualdades de género de partida y mediante la cual se pretende fomentar la igualdad. No obstante, y a pesar de las menciones expresas al principio de igualdad, el siguiente paso es proponer qué modificaciones deben integrarse para garantizar un impacto realmente positivo tras su aprobación.

PASO 3. PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN PARA GARANTIZAR UN IMPACTO POSITIVO TRAS LA APROBACIÓN DE LA NORMA.

A continuación señalamos qué tipo de modificaciones proponemos integrar en la Norma para garantizar que la misma contribuya a la promoción de la igualdad de género, en coherencia con los fines establecidos en la misma:

- Ya en la misma **Exposición de Motivos**, se hará mención al compromiso de fomentar la igualdad de género con lo dispuesto en el proyecto de Norma Foral. Por los que se modificará el texto añadiendo que "siendo consciente de las limitaciones y obstáculos existentes para la participación social de las mujeres y de la necesidad de impulsar su contribución al desarrollo de una sociedad democrática, en pie de igualdad con respecto a los hombres, las medidas contempladas en la presente Norma Foral tienen el objetivo transversal de promover y garantizar una participación ciudadana equitativa entre mujeres y hombres. Así, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres (artículo 15), y en la Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (artículo 3), la presente Norma Foral se ha planificado de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de promover una participación ciudadana equilibrada entre mujeres y hombres y guiada por el objeto de la igualdad de género"
- **En el artículo 1. donde se define el objeto de la norma:** el Gabinete del Diputado General propone modificar el texto de la siguiente manera: "el objeto

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

de la presente Norma Foral es la regulación de instrumentos y procedimientos específicos de participación de las personas residentes y de las entidades ciudadanas de Gipuzkoa (...), garantizando la efectiva consecución del objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo a la legislación vigente en materia de igualdad, estableciendo instrumentos que garanticen la participación equitativa de mujeres y hombres". En coherencia, cuando se explicitan los **objetivos** de la Norma, en el **artículo 3**, se dejará claro que la misma contribuirá al fomento de la igualdad de género, siendo este un principio transversal en todos los objetivos mencionados, a saber: promoción e impulso de la participación ciudadana, desarrollo de los derechos democráticos, consolidación de una cultura participativa, fomento del tejido asociativo, transparencia de la acción del gobierno, apertura del mismo a las necesidades y dinámicas sociales y colaboración, para tales fines, con las entidades locales.

- **Artículo 5. Derecho a la participación.** Se dejará claro que "las personas residentes... tienen el derecho a participar en la gestión de los asuntos públicos... en igualdad de condiciones, fomentando la participación equitativa de mujeres y hombres y, en especial, la de las mujeres en las entidades mixtas donde su participación es escasa".

- **Artículo 6. Derecho a la información para los procesos de participación.** Se precisará que "la Diputación Foral garantizará a todas las personas residentes el derecho a la información sobre los procedimientos de decisión que se encuentren en tramitación...garantizando que los medios de difusión lleguen por igual a mujeres y hombres, así como a todas las entidades ciudadanas inscritas en el registro, y utilizando en todo caso un lenguaje no sexista en la información que se difunda". Misma observación que recogeremos en el artículo 15, cuando menciona que "la Dirección Foral garantizará la máxima difusión de la información sobre la apertura y desarrollo del proceso de deliberación participativa"

- **Artículo 11. El Protocolo de procesos de deliberación participativa.** A lo largo de todo este artículo se especificará que el protocolo tiene entre su misión

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

y funciones, el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres. A tales efectos, se modificarán los siguientes apartados:

2. Cuando se hace mención al protocolo, se añadirá que *"integrará el principio de igualdad de género en cada paso del proceso protocolizado"*. Cuando se hace mención a los mecanismos de selección o designación de las personas participantes, se especificará *"teniendo en cuenta el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres"*.

3. Cuando se dice que *"la deliberación participativa exigirá necesariamente, la invitación a participar en el proceso a las Entidades ciudadanas que ... actúen en el ámbito al que corresponde la política a adoptar..."* se añadirá lo siguiente: *"garantizando la participación de entidades que desarrollen acciones para promover la igualdad de género, siempre que la materia regulada vaya a influir o determinar la situación y/o posición social de mujeres y hombres"*.

6. Cuando se menciona que *"la Dirección Foral para la Participación Ciudadana... podrá decidir la incorporación al proceso de deliberación participativa de personas expertas en la materia objeto de atención..."* se propone incluir que *"se contará con especialistas en materia de género e igualdad siempre que la materia objeto de atención lo requiera"*. Estas personas especialistas en género también podrán participar en las sesiones de la Comisión Foral, en calidad de expertas (artículo 35)

• **Artículo 13. La iniciativa ciudadana para la realización de procesos de deliberación participativa.** Cuando se menciona, en el apartado 2, que *"tendrán derecho de iniciativa las personas residentes que se consideren afectadas por la política o decisión a adoptar..."* se especificará que la Diputación *"garantizará y fomentará la participación equitativa de mujeres y hombres, asegurando su presencia en los procesos deliberativos de toma de decisiones políticas"*. En este mismo artículo, en el apartado 4, se menciona que *"reglamentariamente se especificarán los requisitos formales que deban cumplir las iniciativas ciudadanas..."* Este órgano es conciente y así lo añadirá en la norma, de que, en todo caso *"se especificará que dichas iniciativas no supongan una perpetuación del rol de género ni de los estereotipos de género"*,

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

especificándolo como una de las razones por la que no se considerarán oportunas. Esta última observación se tendrá también en cuenta entre las razones por las cuales la Diputación no considerará oportuna la realización de una consulta popular (artículo 19). Igualmente, cuando las acciones desarrolladas por Entidades ciudadanas supongan un perjuicio para la igualdad, será este un motivo de suspensión de su inscripción en el registro (artículo 28).

- **Artículo 16. Conclusión del proceso de deliberación participativa y efectos.** El Informe sobre el proceso participativo, elaborado por la Dirección Foral, recogerá el número y tipo de propuestas realizadas por personas y entidades, desagregando los datos por sexo y tipo de entidad.
- **Artículo 17. Definición y contenido de las consultas populares.** En la planificación de las consultas populares se desarrollarán las medidas necesarias para impulsar la participación equitativa de mujeres y hombres. Misma observación a recoger en el **artículo 22. La participación ciudadana en la elaboración de los anteproyectos de normas forales.**
- **Artículo 28. Funcionamiento del Registro Foral de Entidades ciudadanas.** Se añadirá que todos los datos incluidos en el registro irán desagregados por sexo, respecto a la composición orgánica de las entidades. Igualmente, entre la documentación a aportar por las entidades se incluirán las medidas llevadas a cabo para fomentar la igualdad, si fuera el caso.
- **Artículo 29. Subvenciones para el fomento de la actividad de las Entidades ciudadanas para la participación.** Concretando respecto a que "se tendrá en cuenta, especialmente, el fomento de la igualdad de género", lo que se hará será: "se podrá primar a entidades que planifiquen sus actividades desde la perspectiva de género y que desarrollen medidas para promover la igualdad, no concediendo subvención a aquellas otras que, en función de sus actividades, supongan un perjuicio para la misma". Estas mismas observaciones serán tenidas en cuenta cuando la Diputación Foral impulse la suscripción de convenios de colaboración con las Entidades locales para el fomento de la participación ciudadana en el ámbito de sus competencias (artículo 42)
- **Artículos 31 y 32. Formación ciudadana para la participación y**

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Formación del personal al servicio de la Diputación para la participación.

Se añadirá que: *“los programas de formación tenderán a que la participación de mujeres y hombres sea equitativa o proporcional a su presencia en la entidad y se planificarán integrando el principio de igualdad de género de forma transversal, como un principio fundamental en los procesos de participación ciudadana”*

• **Artículos 34 y 36. Creación y Finalidad y Composición (de la Comisión).**

Se especificará que *“la composición de ambos órganos se regirá por el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres”*

• **Artículo 38. Funciones de la Comisión Foral.**

Se concretará que entre sus funciones estará la de *“Promover la incorporación de la temática de igualdad de género, la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos participativos, impulsando las medidas necesarias para tal fin, así como promover la formación y sensibilización administrativa y ciudadana en materia de género y participación ciudadana”*

• **Artículo 40. Organización (Dirección Foral).**

La elección de la persona que ostente la Dirección se hará en base a criterios que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por otra parte, la Dirección actuará guiada por criterios de autonomía, transparencia, neutralidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Siguiendo con La Dirección, en el artículo siguiente (41) relativo a sus funciones, se añadirá que *“la elaboración del informe anual de la actividad participativa se realizará desde la perspectiva de género, incluyendo sugerencias para la mejora de los procesos participativos en los que participen, de forma equitativa, mujeres y hombres”*

• **Artículo 45. Evaluación de los procesos participativos de forma individualizada.**

La Dirección elevará el Informe de Evaluación *que será elaborado desde la perspectiva de género, dando cuenta del impacto de género causado por las actuaciones llevadas a cabo.* Esta misma observación se tendrá en cuenta respecto al Informe global de evaluación del sistema de participación ciudadana (artículo 46).

• **Disposición transitoria segunda. Materias de aplicación de los**

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

procedimientos e instrumentos de participación ciudadana de forma transitoria. Durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de la Norma Foral, podrán ponerse en práctica procesos participativos, *en los que será transversal la perspectiva de género*

- **Lenguaje.** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, *“los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”*. Por ello, el Gabinete del Diputado General reconoce la necesidad de modificar los siguientes términos utilizados en la redacción de la norma, sustituyéndolos por los que se señalan a continuación:
 - En lugar de decir los participantes, se dirá “los y las participantes”
 - Los técnicos: el personal técnico
 - Expertos: personas expertas, o bien especialistas
 - Los promotores: las personas promotoras, o bien quienes promuevan
 - Los representantes: los y las representantes
 - Los directivos: las personas directivas

Sistematizando lo que hemos visto hasta aquí, en el siguiente cuadro se resume la estructura que guía la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, especificando el contenido que debe reflejarse en cada uno de los apartados:

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

0. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

- a. Identificación de la norma jurídica
- b. Contexto legislativo que justifica la elaboración del informe
- c. Objeto del informe y a quién va dirigido

1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

- a. Pertinente: afecta directa o indirectamente a las personas e influye en el acceso/control de los recursos
- b. No Pertinente: no influye en el acceso/control de los recursos y, por tanto, tampoco en la situación/posición de mujeres y hombres. Justificar y comprobar el lenguaje utilizado.

2. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO:

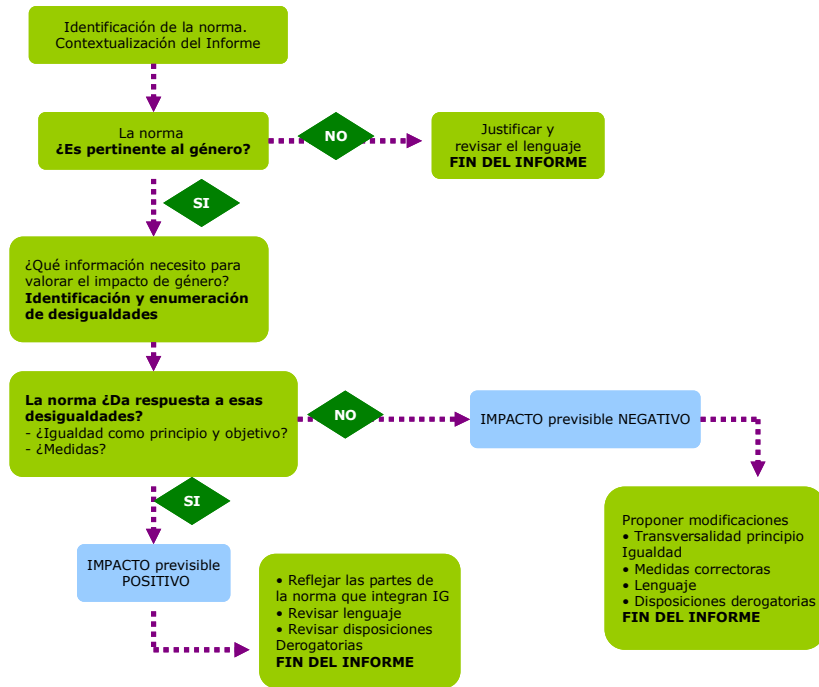
- a. Enumeración de datos desagregados por sexo
- b. Identificación de desequilibrios y desigualdades de género a partir de los datos anteriores
- c. Grado de respuesta de la norma jurídica ante esas desigualdades (exposición de motivos, objeto, articulado)
- d. Valoración Impacto : positivo, negativo

3. PROPUESTA DE MODIFICACIONES

- a. Exposición de motivos/preámbulo/introducción y Objeto
- b. Articulado (propuesta de medidas)
- c. Lenguaje
- d. Disposiciones derogatorias

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

En el siguiente esquema podemos visualizar con mayor claridad el procedimiento a seguir para elaborar el informe, en función de los pasos que hemos explicado:



DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

4. NOTA FINAL: PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN DE LA NORMA JURÍDICA.

Como anotábamos al principio, la elaboración del informe de evaluación del impacto de género se encuadra en un proceso más amplio, cuya finalidad es avanzar en la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de normas jurídicas, como paso imprescindible para contribuir al logro de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como apunte final, abordaremos en este apartado, de forma muy breve, el procedimiento que sigue tras la elaboración del informe, como paso previo a la aprobación de la norma:

Una vez redactado el informe de evaluación del impacto de género, el órgano emisor enviará éste, junto con el proyecto de norma, al órgano verificador de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Podría actuar como órgano verificador:

- El propio Departamento Foral promotor de la norma jurídica.
- La Dirección de Régimen Jurídico, que es la encargada de verificar el conjunto de las normas jurídicas.
- El órgano foral encargado del impulso de las Políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

En cualquiera de los tres casos, sería necesario que quien actuase como órgano verificador fuera dotado de personal

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

con conocimientos en materia de igualdad, dada la envergadura de la tarea que se le encomendaría.

- Dicho órgano, revisará el informe realizado y, en función del contenido de la norma jurídica de que se trate, emitirá las observaciones oportunas para garantizar la contribución de la misma al desarrollo de la igualdad. Observaciones que serán devueltas al órgano emisor con la finalidad de que sean tenidas en cuenta en la elaboración final de la norma, antes de la aprobación y publicación de ésta.
- El órgano emisor, re-elaborará el contenido de la norma jurídica en función de las observaciones realizadas por el órgano de verificación.
- Una vez re-elaborada la norma jurídica, se comprobará que reúne todos los requisitos y criterios para fomentar la igualdad de género. Se facilita, en el apartado siguiente, una lista de verificación con la finalidad de facilitar la comprobación de la norma jurídica.
- Por último, se procederá a la aprobación de la norma jurídica y a su publicación en el B.O.G.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

5. ANEXOS

1. COMPROBACIÓN DE LA NORMA. LISTA DE VERIFICACIÓN.

2. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS.

4. EJEMPLOS:

Ejemplo 1 - NORMA FORAL

Ejemplo 2 - ACTO ADMINISTRATIVO

Esta información se puede consultar en el CD de la Guía.

**DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES
DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS
DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS
ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA**



5. ANEXOS

1. COMPROBACIÓN DE LA NORMA. LISTA DE VERIFICACIÓN.

Para comprobar si la norma redactada tiene integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por tanto, va a causar un impacto positivo en la igualdad de género, se puede realizar un proceso de verificación en función de los criterios recogidos en la siguiente tabla.

Se irá comprobando cada uno de los aspectos señalados, indicando si la norma lo recoge o no, y especificando “no procede” en los casos en los que no sea necesario. Una vez completada la lista y descartando los aspectos en los que se haya señalado “no procede”, revisar las respuestas negativas en las partes de la norma que corresponda y modificar:

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Contenido a analizar	Si	No
1. Se ha utilizado información desagregada por sexo y se han identificado desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención regulado	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. En la exposición de motivos o introducción de la norma se hace mención expresa a los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres relacionados con el objeto de la norma y su contenido	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. En la exposición de motivos o introducción de la norma se citan las normas básicas relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres que les afectan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. En el objeto se hace mención a la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de la norma	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. En los objetivos de la norma se hace mención al principio de igualdad y/o al objetivo de promocionar la igualdad de género	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. En la parte dispositiva, articulado, o acciones programadas, se menciona explícitamente y se integra el principio de igualdad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Se recogen acciones correctoras de las desigualdades identificadas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Se incluye la representación equilibrada (40-60) en la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Se utiliza la igualdad como criterio de baremación para el acceso a los recursos, líneas de subvenciones, ayudas, participación en programas, etc. regulados o previstos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

	Si No	No Procede
10. Se incluyen cláusulas que garanticen la igualdad de género en los procesos de contratación y/o de convenios regulados o previstos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. En la regulación del contenido de los registros públicos se recoge la variable sexo, si fuera el caso, así como otras información relevante desde la perspectiva de género	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. En la regulación de los criterios de acceso, provisión o/promoción del personal al servicio de la administración pública, se incluyen medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. En el caso de adjudicar algún tipo de ayuda a colectivos específicos, garantiza la igualdad de género implementando medidas de compensación de las desigualdades existentes	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el seguimiento y control del logro de la igualdad de género	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. El texto utiliza un lenguaje no sexista en su totalidad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. El texto obliga a las entidades ejecutoras a hacer un uso no sexista del lenguaje	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. El texto obliga a cuidar el uso de imágenes (en publicaciones o campañas de divulgación) para que no contengan sesgos sexistas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. En las disposiciones derogatorias se incluyen cláusulas derogatorias de todo aquello que no se adecue a la normativa sobre igualdad de género	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO.

A continuación se ofrece un modelo a partir del cual se puede partir para elaborar los informes de evaluación del impacto de género, tanto para dar cuenta de normativas no pertinentes al género como para evaluar normativas que sí lo son.

MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE UNA NORMA NO PERTINENTE

TÍTULO DE LA NORMA: por ejemplo; DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL CATÁLOGO DE JUEGOS Y APUESTAS DEL TERRITORIO...

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma del País Vasco, corresponde a las administraciones forales el seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y en función de lo dispuesto en el artículo 70 de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Guipúzcoa, en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de disposiciones normativas de carácter general deberá acompañarse como anexo un

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

informe del impacto de género de las medidas establecidas en la misma.

El (*nombre del departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de la norma, plan o programa en cuestión*) remite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género del *proyecto de decreto por el que se aprueba el catálogo de juegos y apuestas de la provincia...*, al organismo de verificación de la Diputación de Gipuzkoa, con la finalidad de que este realice las observaciones pertinentes y las remita al presente órgano emisor del informe para su modificación, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la norma.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

Con el presente Decreto se pretende regular la denominación de las diferentes modalidades de juegos y apuestas. Se trata de una norma de carácter eminentemente organizativo que no introduce ninguna regulación con incidencia social. Dado que no afecta, ni de forma directa ni de forma indirecta a hombres y mujeres ni incide en el acceso a los recursos, la norma resulta ser: NO PERTINENTE, por lo que carece de impacto de género.

(En este caso, justificar la no pertinencia y revisar únicamente el lenguaje utilizado)

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2. LENGUAJE

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, *“los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”*. Por lo tanto....

- Cuando se emplee a lo largo del texto, el género gramatical masculino, como genérico universal deberá añadirse la mención expresa del género gramatical femenino, o para evitar este desdoblamiento, se buscará una expresión que incluya a ambos sexos, vigilando además las concordancias gramaticales. Por ejemplo:
 - utilizar “ciudadanía” en lugar de “ciudadano”; el “personal técnico” en lugar de “los técnicos”; “infancia” en lugar de “los niños”, o bien “los niños y las niñas”, etc.
- Cuando se haga uso de términos que no llevan marca de género, es necesario observar los artículos o determinantes que lo acompañan pues estos le atribuyen la marca de género que por sí mismo no poseen.
 - Por ejemplo: “los y las profesionales” en lugar de “los profesionales”; etc.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE UNA NORMA PERTINENTE

TÍTULO DE LA NORMA: por ejemplo; DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA COMPOSICIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DE ATENCIÓN TERRITORIAL A LA INFANCIA Y A LA ADOLESCENCIA.

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma del País Vasco, corresponde a las administraciones forales el seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y en función de lo dispuesto en el artículo 70 de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Guipúzcoa, en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de disposiciones normativas de carácter general deberá acompañarse como anexo un informe del impacto de género de las medidas establecidas en la misma.

El (*nombre del departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de la norma, plan o programa en cuestión*) remite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género del *proyecto de decreto ...* al organismo de verificación de la Diputación de Gipuzkoa, con la finalidad

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

de que este realice las observaciones pertinentes y las remita al presente órgano emisor del informe para su modificación, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la norma.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

Con carácter general, dado que la norma que nos ocupa *incide directamente* sobre personas, mujeres y hombres, en tanto que potenciales componentes del Consejo y como usuarias potenciales de los servicios y recursos ofrecidos por el mismo, dicha norma resulta ser: PERTINENTE a la integración del principio de igualdad de género

2. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

2.1. Identificación de desigualdades

Para conocer el impacto de género de la norma analizada es necesario disponer previamente de *información que muestre la situación y posición de mujeres y hombres* respecto al contenido de la norma y hacer posteriormente un análisis de dicha información desde la perspectiva de género con el fin de identificar las brechas de género existentes en la materia que la norma regula.

Así, siguiendo el **artículo 6** de la **ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres de la comunidad del País Vasco**, relativo a las responsabilidades de las **administraciones forales** en materia de igualdad, en su apartado d. se especifica que corresponde a dichas administraciones la "adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención foral”. La aplicación de este artículo conlleva la **aportación de la siguiente información desagregada por sexo** en el presente informe:

- Dado que el objeto de esta norma es regular la composición de un Consejo, algunos de cuyos componentes lo serán en función de su cargo, el órgano se compromete a hacer una previsión de su futura composición por sexo, indicando el número y % de mujeres y el número y % de hombres.
- Esta información nos permitirá comprobar si existen desequilibrios de género en cuanto a participación en el consejo, y si es necesario desarrollar alguna medida para asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres.

2.2. Valoración del Impacto

A partir de las desigualdades detectadas, y analizado el contenido de la norma, se puede afirmar que el proyecto de *Decreto*, por el que se aprueba la composición, organización y funcionamiento del Consejo de Atención a la Infancia y a la Adolescencia **puede tener un impacto:**

- **Negativo sobre la igualdad de género o perpetuador de la situación de desigualdad de género existente**, al no recoger en ninguna parte de su contenido referencia alguna que obligue a tener en

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

cuenta la igualdad entre mujeres y hombres y dado que está concebido y redactado desde una óptica aparentemente neutra, en la que se trata de forma "igual" a mujeres y hombres como si la situación y posición de ambos sexos fuese la misma.

- (Si tuviera un impacto **Positivo**, al incluir en su contenido medidas referentes a la promoción de la igualdad de género, deberían identificarse en el informe los artículos de la norma en los que se hace referencia a la igualdad de género).

3. PROPUESTA DE MODIFICACIONES

3.1. En primer lugar, tal como se recoge en **el art. 6.a de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres**, las **administraciones forales** de la Comunidad Autónoma del País Vasco tienen la obligación de **integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa**, lo que implica la aplicación del principio de transversalidad.

En los objetivos especificar: "de acuerdo a la legislación vigente en materia de igualdad, el contenido de la norma se ajusta al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo un objetivo a garantizar con su aplicación...".

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

3.2. Por otro lado, si se prevé un impacto negativo, deberán modificarse aquellas partes de la norma donde sea necesario hacer referencia a la igualdad entre mujeres y hombres. En este caso debiéramos fijarnos, no sólo en la composición del Consejo, sino también en sus funciones, en las que debe transversalizarse el principio de igualdad, garantizando que todas las acciones emprendidas favorezcan de hecho la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

4. LENGUAJE

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, *“los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”*. Por lo tanto...


- Cuando se emplee a lo largo del texto, el género gramatical masculino, como genérico universal deberá añadirse la mención expresa del género gramatical femenino, o para evitar este desdoblamiento, se buscará una expresión que incluya a ambos sexos, vigilando además las concordancias gramaticales.
 - Por ejemplo: utilizar “ciudadanía” en lugar de “ciudadano”; el “personal técnico” en lugar de “los técnicos”; “infancia” en lugar de “los niños”, o bien “los niños y las niñas”, etc.


DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.


- Cuando se haga uso de términos que no llevan marca de género, es necesario observar los artículos o determinantes que lo acompañan pues estos le atribuyen la marca de género que por sí mismo no poseen.
 - Por ejemplo: “los y las profesionales” en lugar de “los profesionales”; etc.


DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.


3. GLOSARIO. TÉRMINOS BÁSICOS.

 **Sexo:** Características biológicas, que diferencian a mujeres y hombres como hembras y machos de la especie humana (por ejemplo parir y fecundar).

 **Género:** Construcción social que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas, mediante la cual se atribuyen actitudes, aptitudes y comportamientos diferentes a mujeres y hombres (por ejemplo la maternidad y paternidad).


 **Rol de Género:** Funciones, actividades y responsabilidades asignadas a mujeres (responsabilidades domésticas y de cuidado) y hombres (responsabilidades relacionadas con la producción) que condicionan la participación de ambos sexos en los diferentes ámbitos de la esfera social.


 **Esteretipos de Género:** Características atribuidas a mujeres y a hombres generadas por el aprendizaje y la asunción del rol de género (por ejemplo fuerza, valentía, independencia y ambición en los hombres; y ternura, cuidado, calma, dependencia o sumisión en las mujeres).


 **Androcentrismo:** Visión Social que sitúa los hombres en el centro del mundo, de modo que la realidad es interpretada según los valores, actitudes,

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.






comportamientos, vivencias e intereses de los hombres, generando un trato desigual y una discriminación social de las mujeres.

 **Brecha de género:** Es la distancia que existe entre un sexo y otro en relación con el acceso, uso o control de un recurso. Permite medir cuantitativamente el grado de desequilibrio y desigualdad existente. Por ejemplo, si las mujeres ocupaban el 18 % de las alcaldías y los hombres el 82% en las últimas elecciones municipales, la brecha de género es la diferencia entre ambas cifras. Por lo tanto en este tema es de 64 puntos a favor de los hombres.

 **División Sexual del Trabajo:** Reparto de tareas sociales y domésticas adjudicadas en función del sexo, que se traducen posteriormente en el reparto de actividades profesionales.


 **Segregación Ocupacional Horizontal:** Concentración de mujeres y hombres en determinadas profesiones o ramas de actividades en función de su pertenencia a uno u otro sexo. Las mujeres tienden a concentrarse en actividades derivadas de las tareas domésticas y de cuidado tradicionalmente asignadas a ellas (salud, educación, enfermería, etc.) y los hombres en sectores de actividad derivados de las tareas productivas a desarrollar en el espacio público (tecnología, ingeniería, informática, etc.).


DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

-  **Segregación Ocupacional Vertical:** Existencia de una presencia desigual de hombres y mujeres en los mecanismos o puestos de decisión, estando los altos cargos y puestos de responsabilidad ocupados mayoritariamente por hombres. Implica la menor presencia de mujeres a medida que se avanza en la escala jerárquica de una organización, reflejo de las barreras que presenta el mercado de trabajo para que éstas accedan a los puestos de mayor responsabilidad.
-  **Perspectiva de Género:** Análisis de la realidad que parte de las diferencias sociales existentes entre mujeres y hombres, identificando los desequilibrios y las desigualdades de género entre ambos sexos.
-  **Mainstreaming de Género:** Reorganización, la mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, para incorporar la igualdad de género en todos los campos de actuación, a todos los niveles y en todas las etapas, por los agentes implicados en la toma de decisiones y la puesta en práctica de las políticas.
-  **Acciones Positivas:** Medidas temporales que pretenden garantizar las mismas condiciones de partida para el grupo con desventajas sociales, en este caso las mujeres, con el objeto de garantizar su acceso a los recursos en igualdad de oportunidades.
-  **Acciones de Igualdad:** Medidas que, dirigidas a uno o a ambos sexos, pretenden conseguir una equiparación

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

real, evitando que los condicionamientos de género sitúen a las mujeres en condiciones menos favorables que los hombres. Se dirigen a eliminar la causa de la discriminación, es decir, atacan el prejuicio de género. Tienen carácter permanente.

 **Discriminación Directa:** Trato desigual en base a uno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico.

 **Discriminación Indirecta:** Situación en la que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro.

4. EJEMPLOS

NORMA FORAL

TEXTO COMPLETO DEL ACUERDO NORMATIVO PUESTO COMO EJEMPLO.

PROYECTO DE NORMA FORAL SOBRE PARTICIPACIÓN CIUDADANA. GABINETE DEL DIPUTADO GENERAL. DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Objetivos.

Artículo 4. Eficacia de la participación ciudadana.

TÍTULO II. DE LOS DERECHOS RELATIVOS A LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

Artículo 5. Derecho a la participación.

Artículo 6. Derecho a la información para los procesos de participación.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 7. Derecho de petición para la realización de procesos de participación.

Artículo 8. Derecho de iniciativa.

TÍTULO III. DE LOS INSTRUMENTOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

CAPÍTULO PRIMERO. PROCESOS DE DELIBERACIÓN PARTICIPATIVA.

Artículo 9. Definición y contenido del proceso de deliberación participativa.

Artículo 10. Ámbito de los procesos de deliberación participativa.

Artículo 11. El Protocolo de los procesos de deliberación participativa.

Artículo 12. Iniciativa de la Diputación Foral y de las Juntas Generales en los procesos de deliberación participativa.

Artículo 13. Iniciativa ciudadana para la realización de procesos de deliberación participativa.

Artículo 14. Iniciativa local para la realización de procesos de deliberación participativa.

Artículo 15. Desarrollo del proceso de deliberación participativa y efectos.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 16. Conclusión del proceso de deliberación participativa y efectos.

CAPÍTULO SEGUNDO. DE LAS CONSULTAS POPULARES.

Artículo 17. Definición y contenido de las consultas populares.

Artículo 18. Iniciativa para la realización de consultas populares.

Artículo 19. Acuerdo sobre la iniciativa para la realización de consultas populares.

Artículo 20. Publicación de los resultados de las consultas populares.

Artículo 21. Efectos de las consultas populares.

CAPÍTULO TERCERO. DE LA PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE ANTEPROYECTOS DE NORMAS FORALES.

Artículo 22. La participación ciudadana en la elaboración de los anteproyectos de normas forales.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

CAPÍTULO CUARTO. DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA A TRAVÉS DE OTROS INSTRUMENTOS COMPLEMENTARIOS DE DELIBERACIÓN PARTICIPATIVA.

Artículo 23. Flexibilidad en los instrumentos de participación.

Artículo 24. Instrumentos complementarios de participación.

TÍTULO IV. DE LAS ENTIDADES CIUDADANAS EN EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN.

CAPÍTULO PRIMERO. DE LAS ENTIDADES CIUDADANAS.

Artículo 25. Definición.

Artículo 26. Reconocimiento.

CAPÍTULO SEGUNDO. DEL REGISTRO FORAL DE ENTIDADES CIUDADANAS PARA LA PARTICIPACIÓN.

Artículo 27. Constitución del Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación.

Artículo 28. Funcionamiento del Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

CAPÍTULO TERCERO. DEL FOMENTO DE LA ACTIVIDAD PARA LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

Artículo 29. Subvenciones para el fomento de la actividad de las entidades ciudadanas para la participación.

Artículo 30. Convenios para el fomento de la actividad de las entidades ciudadanas para la participación.

Artículo 31. Formación ciudadana para la participación.

Artículo 32. Formación del personal al servicio de la Diputación Foral para la participación.

TÍTULO V. DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

CAPÍTULO PRIMERO. DEL PROGRAMA PARTICIPATIVO.

Artículo 33. El Programa Participativo.

CAPÍTULO SEGUNDO. DEL CONSEJO SOCIAL PARA LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA.

Artículo 34. Creación y finalidad.

CAPÍTULO TERCERO. DE LA COMISIÓN FORAL PARA LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 35. Creación y finalidad.

Artículo 36. Composición.

Artículo 37. Régimen de funcionamiento.

Artículo 38. Funciones.

CAPÍTULO CUARTO. DE LA DIRECCIÓN FORAL PARA LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

Artículo 39. Creación.

Artículo 40. Organización.

Artículo 41. Funciones.

TÍTULO VI. DEL FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL ÁMBITO MUNICIPAL.

Artículo 42. El fomento de la participación en las entidades locales.

Artículo 43. Asistencia técnica foral para la práctica participativa en el ámbito local.

Artículo 44. Exigencia de procesos participativos en proyectos forales de ámbito local.

TÍTULO VII. DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE PARTICIPACIÓN Y DE LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 45. Evaluación de los procesos participativos de forma individualizada.

Artículo 46. Evaluación global del sistema de participación ciudadana.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Periodo transitorio para el establecimiento del sistema participativo.

Disposición transitoria segunda. Materias de aplicación de los procedimientos e instrumentos de participación ciudadana de forma transitoria.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Desarrollo reglamentario.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La sólida consolidación de los sistemas democráticos representativos de nuestro entorno y la plena normalidad en que se desarrollan sus instituciones no ha evitado la necesidad de enfrentarse a sus límites, abriendo la

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

experiencia democrática a otras formas de participación que, de forma complementaria, enriquezcan el sistema democrático, reafirmando sus fundamentos.

La emergencia de sociedades crecientemente complejas, que crean nuevas necesidades sociales, incrementa el riesgo de distanciamiento entre sociedad e instituciones y, simultáneamente, crea nuevas demandas de participación por parte de la ciudadanía.

La necesidad de impulsar formas directas de participación ciudadana, que complementen las instituciones de la democracia representativa, profundizando la naturaleza democrática de nuestras sociedades, viene siendo puesta de manifiesto en los últimos tiempos en las más relevantes instituciones y foros nacionales e internacionales y encuentran su asiento en nuestros textos jurídicos fundamentales. Entre los más recientes y novedosos es necesario recordar los principios recogidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, las reflexiones contenidas en el Libro Blanco "La Gobernanza Europea", de la Comisión Europea, de 25 de julio de 2001, y los trabajos que le han dado continuidad, así como la Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa, de 6 de diciembre de 2001, sobre la participación ciudadana en la vida pública local [Rec(2001)19].

La presente Norma Foral pretende situarse en la dirección establecida en estas reflexiones. Y para ello establece

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

instrumentos y procedimientos específicos de participación directa de la ciudadanía del Territorio Histórico, en el sentido más amplio.

Se trata de una norma que pretende ser innovadora. En primer lugar, por incorporar procedimientos e instrumentos de participación directa en el ámbito de los procedimientos administrativos de ejecución. Las formas de participación directa que se establecen van a desplegarse en el ámbito de una institución de gobierno como la Diputación Foral, lo que tiene una gran significación, en la medida en que las formas de participación directa han quedado, tradicionalmente, fuera del ámbito de instituciones ejecutivas de gobierno. En segundo lugar, por las características de los específicos instrumentos de participación que se establecen.

La Norma Foral se estructura en siete títulos y contiene cuarenta y seis artículos, dos disposiciones transitorias y dos disposiciones finales.

El título I contiene las disposiciones generales en el que además de determinar el objeto y finalidad de la Norma Foral, se delimita el ámbito objetivo y subjetivo de aplicación de la misma, que se concreta en el ejercicio de las competencias de gobierno y administración que corresponden a la Diputación Foral y que afectan a las personas residentes en cualquiera de los municipios del

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Territorio Histórico de Gipuzkoa así como a las entidades guipuzcoanas a tal efecto definidas en la propia Norma Foral. Asimismo, se contempla la incidencia de los resultados de los procesos participativos en el ejercicio de la acción de gobierno y administración del Territorio Histórico.

El título II regula los derechos relativos a la participación ciudadana, en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico, y en concreto: el derecho a participar en la gestión de los asuntos públicos que son competencia de la Diputación Foral mediante la realización de procesos participativos; el derecho a la información sobre los procedimientos de decisión que se encuentren en tramitación mediante su difusión pública en la sede electrónica de la Diputación Foral; el derecho de petición de las personas residentes en cualquiera de los municipios del Territorio Histórico para la realización de procesos de participación; y el derecho de iniciativa de las personas residentes, de las entidades ciudadanas y de las entidades locales para proponer la apertura de los procesos participativos previstos en la Norma Foral.

El título III se divide en cuatro capítulos y regula los instrumentos de participación ciudadana.

La Norma Foral gira, de forma muy destacada, sobre el establecimiento de procesos de deliberación participativa que se insertarán en los procedimientos administrativos

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

de decisión de las políticas públicas que corresponden a la Diputación Foral. Se trata de una técnica que permite incorporar al procedimiento de decisión toda la riqueza de los intereses y expectativas sociales de una forma que sea beneficiosa para el procedimiento de adopción de decisiones. Junto a los procesos de deliberación participativa, se prevén otro tipo de instrumentos complementarios, como las consultas populares o la participación en la elaboración de anteproyectos de normas forales, en cuyo ámbito pueden encajarse experiencias como la de los presupuestos participativos u otras que se están ensayando en los últimos tiempos en diferentes ámbitos. Finalmente, hay una previsión que permite la flexibilización, en la ejecución práctica, de las previsiones sobre las características de los instrumentos participativos.

El título IV se estructura en tres capítulos y está dedicado a las entidades ciudadanas en el proceso de participación respecto de las que se prevé la necesidad de su reconocimiento a estos efectos mediante su inscripción en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación que se constituye en virtud de la presente Norma Foral sin perjuicio de su desarrollo reglamentario. Asimismo, se prevén medidas de fomento de la participación ciudadana.

El título V en sus cuatro capítulos, regula la organización para la participación ciudadana.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

En primer lugar, se regula el Programa Participativo como instrumento en el que se deben contener el conjunto de propuestas en materia de participación ciudadana que enmarcan la actividad de la Diputación Foral

Además, un sistema de participación ciudadana innovador como el que se establece en esta Norma Foral requiere el establecimiento de un sistema de gobierno adecuado a los fines perseguidos y a las innovaciones incorporadas. El sistema participativo se inserta en el eje de relaciones de confianza y de responsabilidad política existente entre Juntas Generales, por una parte, y Diputación Foral, por otra. En esta estructura se inserta un Consejo Social para la Participación Ciudadana del Territorio Histórico, como órgano consultivo en materia de participación, que incorpore personas de reconocido prestigio en los diferentes sectores de actuación de la Diputación Foral.

El gobierno de la participación ciudadana establecido en esta Norma Foral requiere de un órgano de dirección y coordinación. A esos efectos se establece una Comisión Foral para la Participación Ciudadana en la que estarán representados todos los departamentos de la Diputación Foral. Pero, al mismo tiempo, los procesos de participación requieren ser gestionados con autonomía técnica y credibilidad frente a los participantes y, en general a la ciudadanía, por lo que se establece una Dirección Foral para la Participación Ciudadana, que será

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

quien asumirá la responsabilidad de la realización de los procesos participativos.

En la presente Norma Foral tiene una importancia muy destacada la colaboración de la Diputación Foral con las entidades locales para el fomento de la participación ciudadana y a tal efecto, el título VI regula el fomento de la participación en las entidades locales.

Por último, los procesos participativos deben ser objeto de evaluación, con el fin de establecer un proceso de continua mejora en su puesta en práctica. Esta evaluación debe afectar, igualmente, tras un periodo prudencial de funcionamiento, al conjunto del sistema establecido en esta Norma Foral, a los efectos de que las Juntas Generales puedan afrontar con bases sólidas el proceso de reforma o adecuación de la misma, por ello el título VII está dedicado a la evaluación del sistema de participación y de los procesos participativos

En consecuencia, con esta Norma Foral se persigue la realización de objetivos normativos diversos referidos al:

- a) ámbito político: desarrollo de los derechos y reforzamiento y legitimación de la democracia;
- b) ámbito económico-administrativo: mejora de la eficacia, impulsos correctores de la inercia, simplificación de la toma de decisiones;
- c) ámbito redistributivo: toma en consideración de un abanico más amplio de intereses y sujetos;
- d) ámbito decisorio: superior fundamento de la decisión debido al debate público, la mejor información y

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

la combinación de la dirección política, la experiencia social y la especialización de los técnicos; e) ámbito jurídico: nueva concepción del procedimiento administrativo que supera la identificación entre interés público y actividad administrativa gracias a la toma en consideración de los resultados del procedimiento; f) ámbito administrativo: como elemento complementario para la toma de decisiones en el ámbito de la discrecionalidad administrativa; g) ámbito democrático: superación parcial del esquema de delegación complementado por la expansión de la esfera pública y la colaboración entre representantes, gestores y ciudadanía.

La valiosa consecuencia de esta apertura no será otra que el mutuo reconocimiento entre las instituciones y una sociedad activa que explicita sus intereses y se apresta a su reconocimiento y satisfacción.

La presente Norma Foral se dicta en ejercicio de la competencia que corresponde a las Juntas Generales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.1 de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en relación con lo dispuesto en el artículo 7.a).1 de la Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. Es objeto de la presente Norma Foral la regulación de instrumentos y procedimientos específicos de participación de las personas residentes y de las entidades ciudadanas de Gipuzkoa en el ejercicio por la Diputación Foral de la función de gobierno y administración, en el ámbito de las competencias forales.
2. Lo dispuesto en esta Norma Foral complementa la regulación establecida, con carácter general, en el ordenamiento jurídico o, de forma específica, en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, y no supone, en ningún caso, limitación o menoscabo del ejercicio de los derechos de participación ciudadana.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El ámbito objetivo de aplicación de esta Norma Foral se refiere al ejercicio de las competencias de gobierno y administración que corresponden a la Diputación Foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa. Además, esta Norma Foral regula la colaboración con las entidades locales del Territorio Histórico en el fomento de la participación

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

ciudadana, poniendo a su disposición instrumentos dirigidos a ese fin.

2. El ámbito subjetivo de aplicación se refiere a las personas residentes en cualquiera de los municipios del Territorio Histórico de Gipuzkoa, así como a las entidades ciudadanas, sin perjuicio de los requisitos que puedan ser exigibles, de forma específica, para el ejercicio de algunos de los derechos de participación.

Artículo 3. Objetivos.

Esta Norma Foral tiene como finalidad:

- a) Promover e impulsar la participación ciudadana en los asuntos públicos en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, instaurando la participación en el funcionamiento de la Administración Foral en sus distintos niveles de gestión.
- b) Desarrollar los derechos democráticos de la ciudadanía y de los grupos en que se organiza por medio de los procesos, prácticas e instrumentos de democracia participativa que complementen y perfeccionen los derechos y las técnicas de la democracia representativa.
- c) Fomentar la consolidación de una cultura de participación ciudadana.
- d) Propiciar la implicación de la ciudadanía en la gestión pública para lograr una ciudadanía activa interesada por lo público.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

- e) Incrementar la transparencia en la acción de gobierno y articular la vinculación entre la acción de gobierno y la sociedad en el Territorio Histórico.
- f) Impulsar la apertura de los poderes públicos a las necesidades y dinámicas sociales.
- g) Favorecer la mayor eficacia de la acción política y administrativa a través de la colaboración social, de forma que la elaboración de las políticas públicas y la valoración de los resultados alcanzados se beneficien de la riqueza que representan los conocimientos y experiencias de la ciudadanía.
- h) Garantizar mayores niveles de solidaridad y de integración social contribuyendo, de forma específica, a la igualdad de género y a la defensa de los intereses de los sujetos desfavorecidos o vulnerables y de los intereses con menor capacidad representativa.
- i) Fomentar el tejido asociativo y difundir la cultura y los hábitos participativos.
- j) Colaborar con las entidades locales del Territorio Histórico en el fomento de la participación ciudadana y en la realización de procesos de participación en su actividad de gobierno y administración.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 4. Eficacia de la participación ciudadana.

1. La participación ciudadana objeto de regulación en esta Norma Foral constituye un instrumento complementario de la participación representativa, dirigido a reforzar la pluralidad democrática de las decisiones adoptadas por la Diputación Foral.

2. El establecimiento de instrumentos de participación ciudadana en los procedimientos de decisión de la Diputación Foral no alterará ni supondrá menoscabo de la capacidad ni de la responsabilidad de la Diputación Foral en la adopción de las decisiones que le corresponden.

3. Los resultados que deriven de los procesos participativos podrán ser asumidos por la Diputación Foral en el ejercicio de la acción de gobierno y administración del Territorio Histórico. No obstante, cuando, en el ámbito de procedimientos en los que se haya producido un proceso participativo en aplicación de lo previsto en esta Norma Foral, la Diputación Foral no acoja, total o parcialmente, sus resultados, estará obligada a motivar las razones de su decisión.

TÍTULO II

DE LOS DERECHOS RELATIVOS A LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Artículo 5. Derecho a la participación.

1. Las personas residentes en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, directamente o a través de las correspondientes entidades ciudadanas, tienen el derecho a participar en la gestión de los asuntos públicos que son competencia de la Diputación Foral, en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico y, específicamente, a través de los procedimientos previstos en esta Norma Foral.

2. A los efectos previstos en esta Norma Foral se considerará entidades ciudadanas interesadas a aquéllas que estén oportunamente inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación en el ámbito de interés, territorial o temático, que hayan manifestado en la inscripción. La falta de inscripción en el Registro Foral no impedirá, en cualquier caso, la capacidad de intervenir en los procesos participativos a través del concreto procedimiento habilitado al efecto.

3. En el ámbito de esta Norma Foral, la participación ciudadana se materializará, por una parte, a través del ejercicio individual de los derechos de las personas residentes y, por otra, a través de la realización de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

procesos participativos, que se articulan en las fases de información, debate, conclusiones, difusión, y evaluación y en los que intervienen tanto las personas residentes como las entidades ciudadanas.

Artículo 6. Derecho a la información para los procesos de participación.

1. Con carácter general, la Diputación Foral garantizará a todas las personas residentes el derecho a la información sobre los procedimientos de decisión que se encuentren en tramitación en cualquiera de sus departamentos, dentro de los límites establecidos en el ordenamiento jurídico.

2. A los efectos específicos de facilitar la participación ciudadana que es objeto de regulación en esta Norma Foral, la Diputación Foral, a través de cada uno de sus departamentos, difundirá públicamente la información sobre los procedimientos de decisión cuya tramitación le corresponda. Para ello, cada departamento habilitará, a través de los sistemas generales de información y comunicación de la Diputación Foral, la información y el acceso a la documentación que permita el conocimiento y el seguimiento puntual del procedimiento que se encuentre en tramitación. Los departamentos forales pondrán especial atención para lograr que el acceso a la

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

información por parte de los colectivos más desfavorecidos o vulnerables sea efectivo.

3. En el caso de procedimientos en cuyo seno se inserten instrumentos de participación ciudadana específicamente previstos en esta Norma Foral, el departamento de la Diputación Foral al que corresponda la competencia tendrá, específicamente, la obligación de informar sobre el inicio del procedimiento a la Dirección Foral para la Participación Ciudadana, a los efectos de garantizar la información a las entidades ciudadanas interesadas por razón de la materia, todo ello sin perjuicio de la obligación general de información que le corresponda al departamento foral competente.

Artículo 7. Derecho de petición para la realización de procesos de participación.

1. Las personas residentes podrán ejercer el derecho de petición ante los órganos de la Diputación Foral sobre cualquier asunto de su interés que sea de la competencia de aquella en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico.

2. Específicamente, a los efectos previstos en esta Norma Foral, las personas residentes podrán ejercer el derecho de petición para la realización de un proceso participativo en el seno de cualquier procedimiento de decisión de la

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Diputación Foral, en los términos establecidos en esta Norma Foral.

Artículo 8. Derecho de iniciativa.

1. A los efectos previstos en esta Norma Foral, y en los términos que específicamente se establecen, las personas residentes o las entidades ciudadanas podrán ejercer la iniciativa para la realización de un proceso participativo en los procedimientos de decisión de la Diputación Foral.

2. Las entidades locales tendrán también capacidad de iniciativa para proponer la apertura de los procesos participativos regulados en esta Norma Foral.

TÍTULO III

DE LOS INSTRUMENTOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

CAPÍTULO PRIMERO

Procesos de deliberación participativa

Artículo 9. Definición y contenido del proceso de deliberación participativa.

Se denomina proceso de deliberación participativa al conjunto de actos que se integran en un procedimiento de decisión o determinación de una concreta política

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

pública, cuyo contenido consiste en un debate público sobre la decisión a adoptar y sus características, así como, en su caso, sobre las alternativas existentes en este ámbito y en el que participan directamente personas residentes o entidades ciudadanas que actúan en el ámbito al que corresponde la decisión o política a adoptar.

Artículo 10. Ámbito de los procesos de deliberación participativa.

1. Los procesos de deliberación participativa que se regulan en esta Norma Foral podrán realizarse en el seno de procedimientos relativos a la determinación de las políticas públicas que tengan una especial relevancia o impacto en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.
2. Los procesos de deliberación participativa se realizarán en la fase inicial del procedimiento, que se abrirá con la adopción por parte de la Diputación Foral del acuerdo que establezca, de forma preliminar, las características básicas de la política pública que se pretende realizar.
3. De forma excepcional, también podrán realizarse procesos de deliberación participativa en fases sucesivas del procedimiento cuando el proyecto o política pública a adoptar haya adquirido durante su tramitación una trascendencia imprevista en el momento inicial o cuando las características del mismo se hayan transformado de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

forma sustancial. En estos supuestos, la iniciativa para realizar un proceso de deliberación participativa deberá ser expresamente aceptada por la Comisión Foral para la Participación Ciudadana. La desestimación de la iniciativa por parte de la Comisión Foral deberá estar motivada.

Artículo 11. El Protocolo de procesos de deliberación participativa.

1. La deliberación participativa adoptará, en cada caso, las formas y características que, a juicio de la Dirección Foral para la Participación Ciudadana, resulten más adecuadas a la naturaleza o peculiaridades del asunto, previa consulta a las entidades ciudadanas inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación interesadas por razón del territorio o de la materia.

2. A los efectos señalados en el apartado anterior, la Dirección Foral aprobará para cada proceso concreto un protocolo del proceso de deliberación participativa. En el protocolo se determinará la naturaleza y características del proceso participativo, su estructura y objetivos, las reglas que lo regirán, el procedimiento de elaboración de conclusiones, las cuestiones que serán objeto de deliberación y las excluidas de la misma, el número máximo de participantes, su condición y, en su caso, sus distintas categorías, los mecanismos de selección o

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

designación de las personas participantes, la duración temporal máxima del proceso de deliberación y la persona responsable de la dirección del proceso y todas aquéllas que considere necesarias la Dirección Foral para la Participación Ciudadana.

3. La deliberación participativa exigirá, necesariamente, la invitación a participar en el proceso a las entidades ciudadanas que, desde el punto de vista territorial o material, actúen en el ámbito al que corresponde la política a adoptar en el procedimiento de acuerdo con lo declarado en su inscripción en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación.

4. La Dirección Foral para la Participación Ciudadana habilitará un periodo de inscripción para las entidades ciudadanas que no estén inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación y que estén interesadas en intervenir en el proceso participativo, determinará el número de personas que intervendrán en representación de estas entidades y, si fuese necesario, procederá, entre ellas, a designar las personas participantes en el proceso, en la forma que se determine en el protocolo.

5. En los procesos de deliberación participativa podrán también intervenir personas individuales que acrediten ostentar especial interés en el procedimiento. Antes de iniciarse un proceso participativo, la Dirección Foral para la Participación Ciudadana habilitará un periodo de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

inscripción de las personas residentes interesadas en el procedimiento, establecerá el número de personas que actuarán en representación de éstas y procederá a su designación de acuerdo con el procedimiento que determine en el protocolo.

6. La Dirección Foral para la Participación Ciudadana, previa consulta a las entidades ciudadanas inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación en el ámbito afectado, podrá decidir la incorporación al proceso de deliberación participativa de personas expertas en la materia objeto de atención, a los efectos de que quien participen puedan contar con soporte técnico de especialistas.

Artículo 12. Iniciativa de la Diputación Foral y de las Juntas Generales en los procesos de deliberación participativa.

1. La Diputación Foral tiene capacidad de iniciativa para establecer los asuntos o procedimientos en los que se realizarán procesos de deliberación participativa.

2. Asimismo, las Juntas Generales, por propia iniciativa, podrán acordar la realización por parte de la Diputación Foral de procesos de deliberación participativa.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 13. Iniciativa ciudadana para la realización de procesos de deliberación participativa.

1. Las entidades ciudadanas inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación gozarán del derecho de iniciativa para la realización de un proceso de deliberación participativa en los procedimientos de decisión cuya tramitación se haya iniciado por cualquiera de los departamentos de la Diputación Foral y afecten, en el aspecto material o territorial, a su ámbito de interés, de acuerdo con la identificación que figure en su inscripción en dicho Registro Foral.

2. Tendrán, asimismo, derecho de iniciativa para la realización de procesos de deliberación participativa, las personas residentes en el Territorio Histórico de Gipuzkoa que se consideren afectadas por la política o decisión a adoptar por la Diputación Foral y que representen, al menos, el dos por ciento de las personas residentes mayores de edad del conjunto del Territorio Histórico o del municipio o comarca que resulte afectado de forma especialmente relevante por aquella. A estos efectos, la Diputación Foral establecerá el ámbito territorial de afectación del mismo. En el supuesto de que quienes ejerzan la iniciativa de un proceso de deliberación participativa discrepen sobre la determinación del ámbito

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

territorial de afectación realizado por el órgano foral lo manifestarán a la Comisión Foral para la Participación Ciudadana, a la que corresponderá resolver la cuestión de forma motivada.

3. El ejercicio de la iniciativa para la realización de un proceso de deliberación participativa por parte de personas individuales deberá notificarse por los promotores a la Dirección Foral para la Participación Ciudadana en el plazo de quince días desde la iniciación del procedimiento, a los efectos suspensivos previstos en el artículo 15.3 de esta Norma Foral. A partir del momento de la notificación, los promotores dispondrán de un plazo de dos meses para la formalización de la iniciativa.

4. Reglamentariamente se especificarán los requisitos formales que deban cumplir las iniciativas ciudadanas para la realización de procesos de deliberación participativa.

5. A propuesta de la Comisión Foral para la Participación Ciudadana, la Diputación Foral resolverá, en el plazo máximo de un mes, sobre la iniciativa de utilización del proceso de deliberación participativa. La resolución, en el caso de desestimación de la propuesta, deberá ser motivada, especificando las razones por las que no se considere oportuna la utilización del proceso de deliberación participativa objeto de la iniciativa.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 14. Iniciativa local para la realización de procesos de deliberación participativa.

1. También podrán ejercer la iniciativa para la realización de procesos de deliberación participativa los entes locales afectados por la política o decisión a adoptar por la Diputación Foral de Gipuzkoa.
2. El acuerdo deberá ser adoptado por el órgano competente de acuerdo con la ley y el reglamento orgánico de la entidad local.
3. El acuerdo sobre el ejercicio de la iniciativa deberá indicar los motivos de la especial afectación al ente local que ejerce la iniciativa, las características que debiera adoptar el proceso de deliberación participativa y las personas que propone para participar en este proceso en el supuesto de que la iniciativa prospere.

Artículo 15. Desarrollo del proceso de deliberación participativa y efectos.

1. La Comisión Foral para la Participación Ciudadana determinará el momento en el que se procede a la apertura del proceso de deliberación participativa.
2. Determinado el momento de apertura del proceso de deliberación participativa, la Dirección Foral para la Participación Ciudadana procederá, en el plazo máximo

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

de un mes, a la aprobación del protocolo del proceso participativo.

3. La apertura de un proceso de deliberación participativa en relación con una determinada política pública suspenderá cualquier actuación que condicione la decisión final a adoptar, salvo los actos de trámite.

4. La Dirección Foral para la Participación Ciudadana garantizará la máxima difusión de la información sobre la apertura y desarrollo del proceso de deliberación participativa entre las personas residentes afectadas por el procedimiento, a los efectos de promover la participación ciudadana con la máxima extensión posible. En todo caso, la resolución de aprobación del protocolo del proceso participativo se publicará en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y en la sede electrónica de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Artículo 16. Conclusión del proceso de deliberación participativa y efectos.

1. Concluido el proceso de deliberación participativa, la persona responsable del proceso remitirá a la Dirección Foral para la Participación Ciudadana las actas del proceso con especificación, en su caso, de las conclusiones alcanzadas.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2. Con base en la documentación recibida, la Dirección Foral para la Participación Ciudadana elaborará un informe sobre el proceso participativo que contendrá las propuestas relativas a los temas debatidos, que trasladará a la Comisión Foral para la Participación Ciudadana y al departamento competente. La Dirección Foral para la Participación Ciudadana publicará el informe, dándole la máxima difusión a través de la sede electrónica de la Diputación Foral de Gipuzkoa. La publicación del informe será notificada a las entidades ciudadanas inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación, así como, en su caso, a las entidades y personas que hubiera manifestado formalmente su interés en el proceso.

3. En el plazo de tres meses, la Diputación Foral, previo informe del departamento competente por razón de la materia, resolverá sobre la forma en que las conclusiones aportadas en el proceso de deliberación participativa afectan a la decisión o política a adoptar. Específicamente, la Diputación Foral deberá determinar si las conclusiones aportadas suponen la renuncia al proyecto, la presentación de un proyecto alternativo, su modificación, o si, por el contrario, pretende continuar con el proyecto en los mismos términos en que fue propuesto inicialmente. En el caso de que acuerde modificar el proyecto, deberá señalar de forma precisa las modificaciones que se incorporarán al mismo. La decisión de la Diputación Foral deberá ser motivada, indicando, en

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

caso de que acuerde no seguir las conclusiones del proceso de deliberación participativa, las razones en que se sustenta.

4. El acuerdo de la Diputación Foral por la que se pone fin a la fase de deliberación participativa permite continuar con la tramitación del procedimiento.

CAPÍTULO SEGUNDO
De las consultas populares

Artículo 17. Definición y contenido de las consultas populares.

1. Las consultas populares constituirán una forma de participación ciudadana en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

2. La Diputación Foral, en el marco de la legislación vigente y en el ámbito de las competencias forales, podrá realizar consultas populares en los supuestos en que considere oportuno conocer la opinión de la ciudadanía del Territorio Histórico, en su conjunto o de forma limitada a alguna parte del mismo, sobre alguna decisión o política a adoptar.

3. Las consultas populares reguladas en esta Norma Foral se configurarán en cualquier modalidad con la salvedad del referéndum, por lo que no podrán consistir en la convocatoria formal al cuerpo electoral para que se pronuncie sobre una determinada cuestión con las

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

formalidades y garantías propias de los procesos electorales.

4. Las consultas populares podrán realizarse a través de los procedimientos demoscópicos que en cada situación sean más adecuados a la naturaleza o características del asunto con el fin de materializar de la forma más transparente la participación de las personas residentes a través de la manifestación de su opinión sobre la cuestión de que se trate.

Artículo 18. Iniciativa para la realización de consultas populares.

1. Las consultas populares reguladas en esta Norma Foral podrán realizarse a iniciativa de las Juntas Generales y de la Diputación Foral.

2. Tendrán, asimismo, derecho de iniciativa para la realización de las consultas populares previstas en esta Norma Foral las entidades ciudadanas inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación, dentro del ámbito de actividad declarado en éste. La iniciativa deberá formalizarse a través de escrito en el que se indique el asunto sobre el que haya de versar la consulta, su ámbito territorial, así como la forma de consulta más apropiada a las circunstancias del asunto a juicio de los proponentes.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

3. Igualmente, tendrán derecho de iniciativa para la realización de las consultas populares previstas en esta Norma Foral las personas residentes, individualmente, siempre que representen, al menos, el dos por ciento de las personas residentes mayores de edad del conjunto del Territorio Histórico de Gipuzkoa o de un municipio o comarca determinada cuando resulte afectado de forma especialmente relevante por la política o decisión a adoptar por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

4. También podrán ejercer la iniciativa para la realización de consultas populares los entes locales afectados por la política o decisión a adoptar por la Diputación Foral, mediante acuerdo del Pleno de su Ayuntamiento, debiendo indicar en su acuerdo sobre el ejercicio de la iniciativa los motivos de su especial afectación al ente local, así como las características que debiera adoptar la consulta popular.

5. Reglamentariamente se determinará el ejercicio de la iniciativa para la realización de consultas populares.

Artículo 19. Acuerdo sobre la iniciativa para la realización de consultas populares.

1. En los supuestos en que la iniciativa para la realización de consultas populares corresponda a entidades

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

ciudadanas inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación, a personas residentes de forma individual o a entes locales, la Diputación Foral resolverá sobre la iniciativa en el plazo de tres meses. El acuerdo deberá ser motivado indicando, en caso de rechazo de la iniciativa, las razones por las que la Diputación Foral no considera oportuna la realización de la consulta popular.

2. El acuerdo de la Diputación Foral relativo a la iniciativa para la realización de consultas populares ejercida por entidades ciudadanas, por personas residentes o por entidades locales será objeto de publicidad en la sede electrónica de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

3. En cualquier caso, el acuerdo de la Diputación Foral por el que se aprueba la realización de una consulta popular indicará el objeto de la consulta, el procedimiento técnico que se vaya a utilizar, el ámbito territorial afectado, el momento temporal de realización, así como otras características, técnicas o de otro tipo, que sean relevantes por el tipo de consulta a realizar.

4. El acuerdo por el que se aprueba la realización de una consulta popular sobre una decisión o política a adoptar por la Diputación Foral suspenderá la realización de cualquier otro trámite que condicione la decisión final a adoptar hasta la finalización del proceso de consulta popular.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

5. La Diputación Foral podrá realizar una consulta popular como conclusión de un proceso de deliberación participativa previsto en esta Norma Foral.

Artículo 20. Publicación de los resultados de las consultas populares.

Realizada una consulta popular prevista en esta Norma Foral, la Diputación Foral deberá proceder a la publicación de los resultados que se hayan obtenido, con especificación de todos los datos técnicos que la identifiquen.

Artículo 21. Efectos de las consultas populares.

1. Determinados los resultados de una consulta popular, la Diputación Foral, en el plazo de tres meses, y previo informe del departamento competente por razón de la materia, adoptará un acuerdo en el que precise la forma en que los resultados obtenidos afectan a la decisión o política a adoptar. Específicamente, la Diputación Foral deberá establecer si los resultados obtenidos a través de la consulta popular suponen la renuncia al proyecto, la presentación de un proyecto alternativo, su modificación o si, por el contrario, pretende continuar con el proyecto en los mismos términos en que fue propuesto. En el caso

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

de que acuerde modificar el proyecto deberá precisar las modificaciones que se incorporarán al mismo.

2. El acuerdo de la Diputación Foral deberá ser motivado, indicando, en caso de que no se adecuó a los resultados de la consulta popular, las razones por las que decide no acogerlos.

3. El acuerdo de la Diputación Foral será publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y en la sede electrónica de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

4. El acuerdo de la Diputación Foral por la que se pone fin a la fase de la consulta popular permite continuar con la tramitación del procedimiento.

CAPÍTULO TERCERO

De la participación en la elaboración de anteproyectos de normas forales

Artículo 22. La participación ciudadana en la elaboración de los anteproyectos de normas forales.

1. La Diputación Foral establecerá formas de participación ciudadana en la elaboración de los anteproyectos de normas forales que tengan como objeto cuestiones de especial relevancia.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2. La participación ciudadana en la elaboración de anteproyectos de normas forales se realizará a través de la participación de las personas residentes o de entidades ciudadanas cuyo ámbito de actuación, desde el punto de vista territorial o material, resulte afectado de forma especial por el anteproyecto de norma en proceso de elaboración.

3. Las entidades ciudadanas o las personas residentes podrán solicitar la participación en el proceso de elaboración de un determinado anteproyecto de norma foral cuando consideren que incide de forma especial en su ámbito de actuación o de intereses. La Diputación Foral resolverá de forma motivada sobre la solicitud de participación.

4. La incorporación de las formas de participación ciudadana establecidas en este artículo se acomodarán al calendario legislativo cuyo cumplimiento haya comprometido el Diputado o Diputada General ante las Juntas Generales.

CAPÍTULO CUARTO

De la participación ciudadana a través de otros instrumentos complementarios de deliberación participativa

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 23. Flexibilidad en los instrumentos de participación.

La Dirección Foral para la Participación Ciudadana, por propia iniciativa, previa consulta a las entidades ciudadanas interesadas en la realización de un proceso participativo en el seno de un procedimiento determinado, o a iniciativa de alguna de éstas, podrá establecer que el proceso participativo se realice mediante otras modalidades o instrumentos, o introducir otras variantes en el proceso de deliberación participativa establecido, con carácter general, en esta Norma Foral.

Artículo 24. Instrumentos complementarios de participación.

1. La Diputación Foral podrá implantar nuevos instrumentos de participación que no hayan sido contemplados en esta Norma Foral y que hayan demostrado su idoneidad para el cumplimiento de los objetivos de participación ciudadana.

2. A propuesta de la Comisión Foral para la Participación Ciudadana, la Diputación Foral podrá establecer la regulación que haga posible la aplicación del nuevo instrumento de participación por la Dirección Foral para la Participación Ciudadana.

TÍTULO IV

DE LAS ENTIDADES CIUDADANAS EN EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

De las entidades ciudadanas

Artículo 25. Definición.

1. Son entidades ciudadanas a los efectos de la participación objeto de regulación en esta Norma Foral las personas jurídicas, sin ánimo de lucro, cualquiera que sea su forma jurídica y su naturaleza, que tengan como fin la defensa de intereses colectivos, ya sean de carácter general o sectorial, que desarrollen sus actividades, de forma exclusiva o no, en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, en toda su extensión o en una parte del mismo.

2. A los efectos de esta Norma Foral quedarán excluidas las organizaciones políticas.

Artículo 26. Reconocimiento.

1. Las entidades ciudadanas a que se hace referencia en el artículo anterior tendrán la consideración de sujetos de la participación ciudadana en las formas establecidas en esta Norma Foral, con capacidad para intervenir en los procesos participativos y ejercer los derechos aquí

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

establecidos, cuando sean reconocidas a estos efectos por la Diputación Foral mediante su inscripción en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación.

2. A los efectos señalados en el párrafo anterior, las entidades ciudadanas deberán definir su ámbito de actuación, que podrá ser sectorial o territorial y, en este caso, general o restringido a un ámbito territorial determinado.

CAPÍTULO SEGUNDO

Del Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación

Artículo 27. Constitución del Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación.

1. Se constituye el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación. La gestión del Registro Foral corresponderá a la Dirección Foral para la Participación Ciudadana, que es objeto de creación y regulación en esta Norma Foral.

2. El Registro Foral establecido en el apartado anterior tendrá validez a los solos efectos del reconocimiento de la condición de sujeto de ejercicio de los derechos vinculados a la participación ciudadana objeto de regulación en esta Norma Foral.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 28. Funcionamiento del Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación.

1. El Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación tendrá carácter único.
2. Para cada entidad se abrirá una hoja en la que se harán constar todos los datos objeto de la inscripción y a la que se incorporarán cuantas variaciones sean notificadas al Registro Foral con posterioridad a la inscripción inicial. A la hoja correspondiente a cada entidad se adjuntarán, mediante un protocolo, todos los documentos que hagan referencia a los datos que consten en la misma.
3. La solicitud de inscripción en el Registro Foral deberá ir acompañada de copia del acta de constitución de la entidad, autenticada, así como del certificado de inscripción en el registro que le corresponda por su naturaleza, si procede. Asimismo, deberá constar el domicilio de la entidad en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, así como sus cargos directivos o representantes. Los representantes o directivos de la entidad tienen la obligación de hacer constar todos los demás datos o hechos que sean relevantes respecto a la situación y circunstancias de la entidad.
4. En la solicitud de inscripción en el Registro Foral deberá constar necesariamente el ámbito de actuación de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

la entidad a que hace referencia el artículo 26 de esta Norma Foral.

5. Los representantes o directivos de la entidad objeto de inscripción en el Registro Foral estarán obligados a mantener actualizados los datos relativos a la misma. La ausencia de notificación de hechos o datos relevantes respecto a la situación de la entidad podrá ser motivo de suspensión de la inscripción en el Registro Foral, perdiendo, hasta su subsanación, los derechos que le pudieran corresponder en el ámbito de esta Norma Foral.

6. Las inscripciones se realizarán en el plazo de dos meses desde la presentación en forma de la solicitud y la documentación requerida. Se entenderá estimada la solicitud a falta de resolución expresa en el plazo señalado. El transcurso del plazo quedará suspendido en el supuesto de cualquier requerimiento para subsanar o aclarar cualquier dato o documento relativo a la inscripción.

7. La resolución denegatoria de la inscripción habrá de ser motivada.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

CAPÍTULO TERCERO

Del fomento de la actividad para la participación ciudadana

Artículo 29. Subvenciones para el fomento de la actividad de las entidades ciudadanas para la participación.

1. En los Presupuestos Generales del Territorio Histórico se incluirá, anualmente, un programa para el fomento de la participación ciudadana.
2. En este ámbito, podrán establecerse subvenciones a las entidades ciudadanas inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación, con el fin de fomentar actividades vinculadas a la participación, al fomento de la cultura participativa o a la formación en participación.
3. Las subvenciones a que se hace referencia en este artículo impulsarán especialmente las actividades de los colectivos sociales más desfavorecidos o desprotegidos o que sufran mayor riesgo de exclusión social. Asimismo, se tendrá en cuenta, especialmente, el fomento de la igualdad de género y de la actividad de personas mayores y jóvenes.
4. La concesión de las subvenciones previstas en este artículo se regirá por sus bases generales, por las normas presupuestarias y por la normativa general relativa al régimen jurídico de las subvenciones.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 30. Convenios para el fomento de la actividad de las entidades ciudadanas para la participación.

1. La Diputación Foral podrá suscribir convenios de colaboración con entidades ciudadanas que, teniendo acreditada una significativa representación social, tengan experiencia en el impulso y realización de procesos participativos. El contenido de las obligaciones contraídas por las entidades ciudadanas versará sobre actuaciones referidas a la participación ciudadana, como promoción, difusión, realización de procesos participativos, así como formación y aprendizaje.

2. La Diputación Foral contribuirá a dotar a las entidades ciudadanas de los medios y recursos necesarios para la realización de las obligaciones fijadas en el convenio.

Artículo 31. Formación ciudadana para la participación.

1. La Diputación Foral realizará actividades de divulgación destinadas a que las personas residentes tengan conocimiento de la política de impulso de la participación ciudadana en el Territorio Histórico, así como de los instrumentos de participación ciudadana establecidos en esta Norma Foral.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2. La Diputación Foral promoverá la realización de programas de formación para la participación ciudadana con el objetivo de fomentar la cultura de la participación ciudadana entre las personas residentes, en general, y entre las entidades ciudadanas que tengan actividad en el Territorio Histórico.

3. La Diputación Foral promoverá, igualmente, la formación de personas en el desarrollo y aplicación de las técnicas, instrumentos y procesos de participación ciudadana a los efectos de que la aplicación y puesta en práctica de los procesos participativos previstos en esta Norma Foral puedan realizarse en condiciones adecuadas. Para ello, podrá promover la realización de programas y actividades específicas de formación en el Territorio Histórico, contribuir a su realización por organizaciones, instituciones o entidades especializadas o establecer ayudas para que la ciudadanía del Territorio Histórico puedan seguir los programas de formación más idóneos en este campo.

Artículo 32. Formación del personal al servicio de la Diputación Foral para la participación.

1. La Diputación Foral promoverá el desarrollo de la cultura de la participación entre el personal a su servicio.

2. Para propiciar las mejores prácticas participativas, la Diputación Foral promoverá entre el personal a su

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

servicio la formación en técnicas y gestión de procesos de participación, mediante la realización o participación en cursos de formación en participación, de forma que la aplicación de las disposiciones contenidas en esta Norma Foral puedan lograrse en condiciones satisfactorias.

TÍTULO V

DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

CAPÍTULO PRIMERO **Del Programa Participativo**

Artículo 33. El Programa Participativo.

1. A propuesta de la Comisión Foral para la Participación Ciudadana, la Diputación Foral aprobará el Programa Participativo.
2. El Diputado o la Diputada General lo pondrá en conocimiento de las Juntas Generales con motivo de la formulación anual de la declaración de política general.
3. El Programa Participativo deberá contener el conjunto de propuestas en materia de participación ciudadana que enmarcan la actividad de los órganos forales para el mandato de la Diputación Foral y en él se precisarán los procesos participativos, instrumentos y métodos para la elaboración, aplicación y revisión de las políticas forales.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

4. Por medio del Programa Participativo la Diputación Foral se dota del instrumento que le permite informar a los sujetos de la participación ciudadana de las posibilidades de participación ofertadas y hace posible la ordenación de los distintos procesos participativos para asegurar la máxima colaboración ciudadana.

5. El Programa Participativo será remitido a las entidades ciudadanas inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación y se hará público en la sede electrónica de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

6. El Programa Participativo no menoscabará la capacidad de iniciativa de los distintos departamentos forales y de las personas y entidades ciudadanas que pueden realizar sus propuestas específicas de participación ciudadana.

CAPÍTULO SEGUNDO

Del Consejo Social para la Participación Ciudadana del Territorio Histórico de Gipuzkoa

Artículo 34. Creación y finalidad.

1. Se crea el Consejo Social para la Participación Ciudadana del Territorio Histórico de Gipuzkoa como órgano consultivo para la participación ciudadana, en general, y, específicamente, para el desarrollo y

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

aplicación de los instrumentos previstos en esta Norma Foral.

2. El Consejo Social para la Participación Ciudadana informará sobre las actuaciones a realizar en el ámbito de la participación ciudadana por parte de la Diputación Foral y, específicamente, sobre la propuesta del Programa Participativo.

3. El Consejo Social para la Participación Ciudadana estará integrado, en la forma que se determine reglamentariamente, por personas de reconocido prestigio por su trayectoria en los diferentes sectores de actuación de la Diputación Foral.

CAPÍTULO TERCERO

De la Comisión Foral para la Participación Ciudadana

Artículo 35. Creación y finalidad.

En el seno de la Diputación Foral se crea la Comisión Foral para la Participación Ciudadana, con la finalidad de coordinar las actuaciones de ésta en el ámbito de la participación ciudadana y, más específicamente, en la realización de los procesos participativos regulados en esta Norma Foral, así como de garantizar y velar por la coherencia y la complementariedad de la actuación de los distintos departamentos forales en este ámbito.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 36. Composición.

1. La Comisión Foral para la Participación Ciudadana estará integrada por la persona que asuma la Jefatura del Gabinete del Diputado o Diputada General o por la persona designada por el departamento competente en materia de participación ciudadana, que la presidirá, y un representante de cada uno de los departamentos forales.
2. En las sesiones de la Comisión Foral para la Participación Ciudadana podrán participar aquellos expertos que se considere conveniente, a los efectos de asesorar a aquélla en el cumplimiento de sus funciones, así como, en su caso, representantes de las entidades locales afectadas.

Artículo 37. Régimen de funcionamiento.

1. La Comisión Foral para la Participación Ciudadana se reunirá al menos dos veces al año.
2. Iniciado el mandato de la Diputación Foral, la Comisión Foral, en el plazo máximo de seis meses, determinará los contenidos del Programa Participativo.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Artículo 38. Funciones.

Corresponde a la Comisión Foral para la Participación Ciudadana:

- a) Elaborar la propuesta de Programa Participativo que aprobará la Diputación Foral.

- b) Impulsar las iniciativas y asegurar la coherencia, complementariedad y coordinación de las actividades conjuntas de los departamentos forales a los efectos establecidos en esta Norma Foral.

- c) Fomentar las iniciativas de promoción y campañas de difusión de los resultados de la participación ciudadana y difundir los debates y resultados de las experiencias participativas.

- d) Colaborar con las entidades locales en el impulso de las iniciativas de participación, establecer, en su caso, iniciativas conjuntas, y apoyar las iniciativas encaminadas a promover las experiencias de participación.

- e) Promover la formación administrativa y ciudadana en las experiencias y métodos de participación ciudadana, y convocar, en su caso, jornadas y debates con expertos que ayuden a una mayor preparación de los sujetos del derecho de participación ciudadana.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

f) Resolver las discrepancias sobre la determinación del ámbito territorial de afectación de la política o decisión a adoptar por la Diputación Foral en los procesos de deliberación participativa iniciados por personas residentes en el Territorio Histórico.

CAPÍTULO CUARTO

De la Dirección Foral para la Participación Ciudadana

Artículo 39. Creación.

1. Se crea la Dirección Foral para la Participación Ciudadana en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, como órgano de impulso de la participación ciudadana.
2. La Dirección Foral ejerce sus funciones con plena autonomía respecto de la Administración Foral y se adscribirá, sin integrarse en la estructura jerárquica de la Administración Foral, al Gabinete del Diputado o Diputada General, o al departamento competente en materia de participación ciudadana.

Artículo 40. Organización.

1. La Dirección Foral para la Participación Ciudadana es un órgano unipersonal, designado entre personas de reconocida competencia y experiencia en el ámbito público, con interés en el impulso y desarrollo de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

procesos de participación ciudadana y con conocimientos en el desarrollo de procesos participativos.

2. La persona que desempeñe la Dirección Foral para la Participación Ciudadana actuará guiada por los criterios de autonomía, transparencia y neutralidad y dará cuenta de sus actuaciones a la Comisión Foral para la Participación Ciudadana.

3. La persona que desempeñe la Dirección para la Participación Ciudadana será nombrada por el Consejo de Diputados para un periodo de cuatro años. El mandato será renovable.

4. El Consejo de Diputados podrá cesar a la persona que haya sido designada para desempeñar el cargo si considera que su ejercicio no es satisfactorio para el desarrollo de la participación ciudadana en el Territorio Histórico.

5. El personal adscrito a la Dirección Foral podrá estar integrado por personal eventual así como por personal funcionario al servicio de la Administración Foral.

6. La Diputación Foral consignará anualmente en sus Presupuestos Generales los recursos económicos necesarios para la financiación de la Dirección Foral.

Artículo 41. Funciones.

1. Corresponde a la Dirección Foral para la Participación Ciudadana la ejecución del Programa Participativo.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2. De forma específica, corresponderá a la Dirección Foral para la Participación Ciudadana:

a) La ejecución de los procesos participativos previstos en el Programa Participativo y de las iniciativas promovidas por los departamentos forales.

b) La valoración, ordenación y actuación de las propuestas sociales.

c) La realización de las previsiones de difusión de los beneficios y logros de la participación ciudadana establecidos por la Comisión Foral.

d) El establecimiento de los criterios de realización de los procesos participativos.

e) La valoración de la aplicación y resultados de la participación social.

f) La elaboración del informe anual de la actividad participativa y de las sugerencias para la mejora de los procesos participativos.

g) La conexión permanente con las personas residentes y entidades ciudadanas para proporcionarles la información necesaria para la realización de los procesos participativos.

h) La gestión del Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

i) La provisión de los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento del Consejo Social para la Participación Ciudadana del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

j) Cualquier otra que le sea asignada por la Comisión Foral para la Participación Ciudadana.

TÍTULO VI

DEL FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL ÁMBITO MUNICIPAL

Artículo 42. El fomento de la participación en las entidades locales.

1. La Diputación Foral impulsará la suscripción de convenios de colaboración con las entidades locales para el fomento de la participación ciudadana en el ámbito de competencia e interés de éstas. Los convenios podrán suscribirse tanto con las entidades locales, de forma individualizada, como con la asociación o asociaciones en que se integren.

2. Los convenios de colaboración establecerán las ayudas económicas de la Diputación Foral a las entidades locales para el desarrollo de una cultura de la participación y la realización de actividades participativas.

3. Los convenios de colaboración tratarán de potenciar la creación de entidades ciudadanas de ámbito local o

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

impulsar las actividades de las ya existentes y su implicación en actividades de participación.

4. La Diputación Foral pondrá a disposición del personal al servicio de las entidades locales los programas de formación para la participación y el sistema de ayudas que establezca para su realización.

Artículo 43. Asistencia técnica foral para la práctica participativa en el ámbito local.

1. La Diputación Foral ofrecerá a las entidades locales la asistencia técnica necesaria para la realización de procesos participativos en el ámbito de aquéllas.

2. La asistencia técnica se realizará por parte de la Dirección Foral para la Participación Ciudadana.

Artículo 44. Exigencia de procesos participativos en proyectos forales de ámbito local.

En los supuestos de proyectos de intervención foral de iniciativa local, la Diputación Foral, previa audiencia a la entidad local interesada, podrá solicitar la realización de un proceso participativo cuando la relevancia o características del proyecto lo aconsejen.

TÍTULO VII

DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE PARTICIPACIÓN Y DE LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS

Artículo 45. Evaluación de los procesos participativos de forma individualizada.

1. Tras concluir cada proceso participativo que se haya puesto en práctica en aplicación de lo previsto en esta Norma Foral, la Dirección Foral para la Participación Ciudadana procederá a abrir un procedimiento de evaluación del mismo.
2. En la evaluación del proceso participativo se dará audiencia a todos los que hayan intervenido en el mismo, así como al personal al servicio de la Diputación Foral responsable de la gestión del procedimiento en cuya tramitación se haya incorporado el proceso participativo.
3. Asimismo, el procedimiento de evaluación del proceso participativo incorporará una auditoría externa realizada por profesionales expertos en participación.
4. Sobre la base de las opiniones e informes recabados en el procedimiento de evaluación, la Dirección Foral para la Participación Ciudadana elaborará unas conclusiones en las que señalará los aciertos y los defectos que, en su caso, se hayan manifestado en el proceso participativo y

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

las propuestas de mejora que considera oportunas para futuros procesos.

5. La Dirección Foral para la Participación Ciudadana elevará el informe de evaluación, con sus conclusiones, a la Comisión Foral para la Participación Ciudadana, que procederá a hacer públicas las conclusiones de la Dirección Foral, así como, si lo considerase oportuno, su propia opinión.

Artículo 46. Evaluación global del sistema de participación ciudadana.

1. Transcurrido un periodo de cinco años desde la entrada en vigor de esta Norma Foral, la Diputación Foral, por medio de la Comisión Foral para la Participación Ciudadana, asistida por la Dirección Foral para la Participación Ciudadana, procederá a realizar un informe global de evaluación del sistema de participación ciudadana establecido en esta Norma Foral, que trasladará a las Juntas Generales.

2. Las Juntas Generales, sobre la base del informe remitido por la Diputación Foral, procederán a realizar una evaluación global de la aplicación de los instrumentos y procedimientos de participación establecidos en esta Norma Foral.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

3. La evaluación del sistema de participación se realizará con la asistencia técnica de profesionales expertos en procesos de participación.

4. En el proceso de evaluación global del sistema de participación se dará audiencia, en todo caso, a las entidades ciudadanas inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación, a las personas que hayan tenido una intervención especialmente activa en los procesos de participación y a las entidades locales.

5. Realizada la evaluación global de los instrumentos y procedimientos de participación previstos en esta Norma Foral, las Juntas Generales adoptarán los acuerdos que consideren más adecuados en relación con su mantenimiento, su derogación o su reforma.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Periodo transitorio para el establecimiento del sistema participativo.

1. A partir de la entrada en vigor de esta Norma Foral, la Diputación Foral dispondrá de un plazo de un año para desarrollar sus previsiones de forma que pueda ponerse en práctica el sistema participativo que establece.

2. El Diputado o la Diputada General presentará ante las Juntas Generales el primer Programa Participativo en la

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

primera ocasión en que presente la declaración política general anual tras haber transcurrido el periodo de un año establecido en el apartado anterior.

3. Las iniciativas que, en su caso, pudieran presentarse durante el periodo de un año establecido en el apartado primero de esta disposición transitoria no afectarán a los procedimientos en tramitación, salvo que, por la trascendencia del asunto, así lo determine la Comisión Foral para la Participación Ciudadana, a propuesta motivada de la Dirección Foral para la Participación Ciudadana, previa solicitud de informe al departamento competente para su gestión.

Disposición transitoria segunda. Materias de aplicación de los procedimientos e instrumentos de participación ciudadana de forma transitoria.

Durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de la Norma Foral, podrán ponerse en práctica procesos participativos en las siguientes materias:

- a) Planificación territorial.
- b) Obras públicas e infraestructuras.
- c) Medio ambiente y tratamiento de residuos.
- d) Cultura y fomento del euskera.
- e) Deportes.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

- f) Política de innovación y desarrollo científico.
- g) Política social.
- h) Políticas de igualdad.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Desarrollo reglamentario.

La Diputación Foral dictará las disposiciones reglamentarias necesarias para el desarrollo y aplicación de esta Norma Foral.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Norma Foral entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

ACTO ADMINISTRATIVO

TEXTO COMPLETO DE UNA CONVOCATORIA DE AYUDAS E INFORME DE LA EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO.

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN EN EL MARCO DEL PLAN ANTICRISIS DE LAS SUBVENCIONES PARA APOYAR PROYECTOS EMPRESARIALES ESTRATÉGICOS DE GIPUZKOA EN SUS PROCESOS DE REFLEXIÓN.

Gipuzkoa se encuentra actualmente sufriendo las consecuencias de una crisis global ante la cual resulta necesario seguir impulsando medidas para paliar en lo posible sus efectos, tanto sobre las empresas como sobre las personas, y aprovechar esta situación como una oportunidad de fortalecer la competitividad del tejido productivo para abordar los retos de la nueva economía del futuro.

El Territorio Histórico de Gipuzkoa cuenta con un enorme peso del sector industrial. La industria, en Gipuzkoa, representa un 34% de su PIB y de su empleo y tiene un efecto inducido importante en otros sectores como el transporte y los servicios.

Por ello, en este contexto de crisis global, la Diputación Foral de Gipuzkoa, entre otras medidas fiscales ya adoptadas (Presupuesto Extraordinario de Gestión, medidas tributarias, etc.), mediante Acuerdo de Consejo de Diputados de fecha

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

15 de setiembre de 2009, aprobó el Plan Anticrisis 2010, el cual ha tenido reflejo presupuestario en la Norma Foral 3/2009, de 23 de diciembre, que aprueba los Presupuestos Generales del Territorio Histórico para el presente ejercicio. Este Plan Anticrisis contempla los siguientes ejes de actuación:

- Eje 1: Impulso a la inversión en obra pública e infraestructuras.
- Eje 2: Apoyo a colectivos con dificultades especiales: La inserción laboral.
- Eje 3: Apoyo a las empresas.
- Eje 4: Inversión en infraestructuras de ciencias, tecnología e innovación.

A través del mismo se pretende, entre otros aspectos, impulsar, coadyuvar y dinamizar económica y socialmente el Territorio, entendiendo la crisis, tal y como se ha mencionado, como una oportunidad de repensar nuestra sociedad y nuestro tejido económico.

En desarrollo del Eje 3 «Apoyo a empresas» antes referido, por el presente acuerdo se aprueban las bases reguladoras, y la correspondiente convocatoria, de las subvenciones destinadas a apoyar la mejora de la competitividad de las empresas de Gipuzkoa mediante la realización de procesos de reflexión (Planes Estratégicos, de viabilidad de proyectos, alianzas o fusiones, posición competitiva en el mercado, internacionalización, etc.) dirigidos a facilitar la ejecución de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

proyectos, de forma individual o en colaboración, que busquen un mejor posicionamiento competitivo.

Por todo ello, a propuesta del Diputado General y previa deliberación, el Consejo de Diputados,

ACUERDA

Primero. Aprobar, en el marco del Plan Anticrisis de la Diputación Foral de Gipuzkoa, las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones para apoyar proyectos empresariales estratégicos de Gipuzkoa en sus procesos de reflexión, que se adjuntan como Anexo I al presente acuerdo.

Segundo. Aprobar la convocatoria correspondiente al ejercicio 2010 de las citadas ayudas, que se adjunta al presente acuerdo como Anexo II.

Tercero. Autorizar un gasto por importe de un millón y medio de euros (1.500.000 €) para hacer frente a dicha convocatoria con cargo a la partida 0110.100.470.00.01.2010 de los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Cuarto. Las bases reguladoras aprobadas por el presente acuerdo producirán efectos desde el día de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

El presente acuerdo es definitivo y pone fin a la vía administrativa. Las personas interesadas podrán interponer directamente contra él recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Donostia-San Sebastián, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su publicación.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

No obstante, las personas particulares, con carácter previo, podrán interponer recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Diputados, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación. En este caso, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente el de reposición o se haya producido su desestimación presunta. Todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Donostia-San Sebastián, a 26 de febrero de 2010.—El secretario técnico del Departamento de Presidencia y Administración Foral, Jorge Balerdi.

ANEXO I

Bases reguladoras de concesión de las subvenciones para apoyar proyectos empresariales estratégicos de Gipuzkoa en sus procesos de reflexión.

Base 1.^a Objeto de la subvención.

Constituye el objeto de las subvenciones a las que se refieren las presentes bases reguladoras el apoyo a la mejora de la competitividad de las empresas de Gipuzkoa mediante la realización de procesos de reflexión (Planes Estratégicos, de viabilidad de proyectos, alianzas o fusiones, posición competitiva en el mercado, internacionalización.) dirigidos a facilitar la ejecución de proyectos, de forma individual o en colaboración, que busquen un mejor posicionamiento competitivo de las empresas de Gipuzkoa.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Base 2.^a Requisitos que deben reunir las entidades beneficiarias.

2.1. Podrán acogerse a las subvenciones reguladas en estas bases las empresas a que se refiere el apartado 2.4 de esta base, siempre que no se vean afectadas por ninguna de las prohibiciones del artículo 12 de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

2.2. La acreditación de no incurrir en las prohibiciones señaladas en el apartado anterior se efectuará mediante la presentación de declaración responsable por parte de la entidad solicitante dirigida al Gabinete del Diputado General.

2.3. Con anterioridad a la propuesta de resolución se requerirá la aportación de la documentación acreditativa de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, en un plazo no superior a cinco días hábiles. La aportación de dicha documentación acreditativa podrá sustituirse por la cesión directa de los correspondientes datos al Gabinete del Diputado General por parte de las administraciones públicas competentes, previa autorización expresa de la entidad solicitante.

2.4. Tendrán la consideración de empresas beneficiarias de las subvenciones establecidas en las presentes bases:

- Pymes (individualmente o en colaboración con otras pymes o grandes empresas).
- Grandes empresas (individualmente o en colaboración con otras pymes o grandes empresas).

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

2.5. Las empresas beneficiarias a las que se refiere el apartado anterior deberán tener su domicilio social y fiscal en el territorio histórico de Gipuzkoa.

2.6. A efectos de las presentes bases reguladoras, tendrán la consideración de pymes aquellas empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocio anual no excede de 50 millones de euros, o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.

Para cualquier aclaración para calcular los efectivos, los importes financieros y el período de referencia, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Anexo I del Reglamento (CE) n.º 800/2008 de la Comisión (Diario Oficial de la Unión Europea L 214/38 de 9-08-2008).

Base 3.^a Actuaciones objeto de subvención.

3.1. Serán considerados como subvencionables:

- Los gastos originados en los procesos de reflexión para la mejora competitiva (Planes Estratégicos, de viabilidad de proyectos, alianzas o fusiones, posición competitiva en el mercado, internacionalización) y en la definición de las actuaciones que se deriven de éstos, por trabajos y servicios contratados externamente.
- Los gastos internos de dedicación del personal de apoyo en los proyectos en cooperación de dos o más pymes.

3.2. Los proyectos que se presenten no podrán contemplar en ningún caso prácticas restrictivas de la competencia, cumpliendo así con lo dispuesto en los artículos 81 y 82 del Tratado de la CE.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

3.3. En cuanto a los gastos subvencionables referidos en el párrafo primero del apartado 3.1, el profesional o empresa consultora que asesore a la solicitante o beneficiaria en sus proyectos de reflexión estratégica empresarial no podrá tener vinculación, ni accionarial ni de participaciones, directa o indirectamente, con la misma.

Además, para poder optar a las ayudas previstas en estas bases, el profesional o empresa consultora que se contrate deberá acreditar los siguientes extremos:

- Experiencia de al menos 5 años en la realización de trabajos de similar contenido y entidad a los previstos en estas bases, acreditada mediante una relación de los trabajos desarrollados durante el citado periodo, con especificación de su contenido.
- Experiencia contrastada del personal del equipo dedicado al proyecto, con una antigüedad mínima de 3 años, en tareas de consultoría como analistas, o consultores senior.
- Una facturación mínima de 2 millones de euros en servicios de consultoría estratégica y/o de organización y sistemas, en los tres años anteriores a la realización del trabajo objeto de la subvención.
- Hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, circunstancia a acreditar mediante certificado administrativo emitido por los respectivos órganos competentes.

3.4. No se considerarán gastos subvencionables:

- Los impuestos indirectos cuando son susceptibles de recuperación o compensación.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

— Todos aquellos gastos que no se identifiquen inequívocamente con la actividad objeto de la subvención y/o no se realicen en el plazo establecido en la convocatoria.

Base 4.^a Forma y plazo de presentación de solicitudes.

4.1. Cada entidad beneficiaria presentará una solicitud correspondiente al proyecto objeto de subvención, debiendo cada uno de ellos corresponder a alguna de las clases de actuaciones subvencionables descritas en la base tercera.

En el caso de tratarse de proyectos en cooperación, las empresas solicitantes deberán presentar una solicitud de subvención por proyecto, en la que deberá hacerse constar el importe de subvención a aplicar por cada una de ellas, que tendrán igualmente la consideración de beneficiarias.

En cualquier caso, deberá nombrarse un representante o apoderado único de la agrupación, con poderes bastantes para cumplir las obligaciones que correspondan. Este representante asumirá la condición de líder del proyecto, a efectos de responsabilizarse del desarrollo y de la gestión del mismo y las funciones de interlocución y relación necesaria para la buena marcha del proyecto.

4.2. La solicitud se suscribirá por la persona que acredite la representación de la entidad interesada por cualquier medio válido en derecho.

4.3. Las solicitudes, junto con el resto de documentación que se establezca en la convocatoria, se presentarán en el Registro Central de la Diputación Foral de Gipuzkoa (Plaza de Gipuzkoa, s/n. Donostia-San Sebastián), o por cualquiera de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4.4. El plazo de presentación de solicitudes se fijará en la convocatoria.

4.5. Las entidades solicitantes no estarán obligadas a presentar los documentos que ya obren en poder del órgano competente para la tramitación de las solicitudes, de conformidad con lo previsto en el artículo 35. f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, debiendo indicar en la solicitud la fecha y el órgano o dependencia en que fueron presentados o, en su caso, emitidos, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan. En los supuestos de imposibilidad material de obtener la documentación, el órgano competente podrá requerir a la entidad solicitante su presentación ó, en su defecto, la acreditación por otros medios de los requisitos a que se refiere el documento.

4.6. Si la solicitud o la documentación que debe acompañarla no reuniera los datos de identificación, adolecieran de algún error o fueran incompletas, se requerirá a la entidad solicitante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, para que, en el plazo de diez días, subsane los defectos detectados, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, en los términos previstos en el artículo 42.1 de la citada Ley.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Base 5.^a Procedimiento de concesión.

5.1. El procedimiento de concesión de la subvención será el de concurrencia competitiva.

5.2. El procedimiento de concesión de las ayudas se iniciará de oficio, mediante la convocatoria pública a la que se hace referencia en el apartado anterior, aprobada por el órgano competente y publicada en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Base 6.^a Criterios de valoración.

La selección entre las solicitudes y la cuantificación de las ayudas se efectuará de conformidad con los siguientes criterios de valoración:

- Mejora competitiva y estratégica de la empresa: 35 puntos.
- Singularidad e importancia de las acciones propuestas: 30 puntos.
- Fusiones entre empresas para lograr una dimensión competitiva.
- Proyectos que alteren sustancialmente la propuesta de valor de las empresas de carácter estratégico a medio plazo que contribuyan a mejorar el desarrollo del tejido empresarial de nuestro territorio.
- Operaciones societarias que permitan la sucesión y la continuidad de las operaciones de una o varias sociedades (grupos de empresas) y el mantenimiento del poder de decisión en Gipuzkoa.
- Apertura a nuevos mercados y/o sectores emergentes.
- Incidencia en el mercado, sectorial y nuevas áreas económicas potenciales: 25 puntos.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

— Esfuerzo económico relativo de la empresa: 10 puntos.

Base 7.^a Financiación.

7.1. Las subvenciones que, en su caso, puedan otorgarse se financiarán con cargo a los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa. La convocatoria establecerá los créditos presupuestarios con cargo a los cuales se financiarán las subvenciones.

7.2. En el caso de que las actuaciones previstas en las presentes bases reguladoras se incorporen a marcos de actuación interinstitucionales en los cuales la Diputación Foral de Gipuzkoa recibiera financiación adicional, ésta se incorporará a las partidas presupuestarias con cargo a las cuales se financian las subvenciones reguladas en las presentes bases.

7.3. Las subvenciones en ningún caso podrán superar el coste total de la actividad subvencionada.

Base 8.^a Cuantía de las subvenciones.

8.1. El importe subvencionable y la subvención se fijarán con arreglo a la documentación aportada por la entidad solicitante, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias y los criterios de valoración definidos en estas bases.

8.2. Los importes máximos de las ayudas serán los siguientes:

— Proyectos en cooperación. Hasta el 75% de los gastos subvencionables con un límite de ayuda de 100.000 euros

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

por entidad beneficiaria individual y año y con un límite de 250.000€ para el conjunto del proyecto. Dentro de estos gastos se considerarán subvencionables los gastos internos de dedicación del personal de apoyo en los proyectos en cooperación de dos o más pymes, con un límite máximo del 25% del coste total del proyecto.

— Proyectos individuales. Hasta el 75%, con un límite de ayuda de 100.000 euros por entidad beneficiaria y año.

8.3. El presupuesto presentado por la empresa solicitante o sus modificaciones posteriores servirán de referencia para la determinación final del importe de la subvención, calculándose ésta como un porcentaje del coste final de la actividad, sin que el importe final de la subvención pueda superar el inicialmente concedido. La subvención concedida tendrá la consideración de importe cierto, siendo por cuenta de la empresa beneficiaria la diferencia de financiación necesaria para la total ejecución de la actividad subvencionada.

Base 9.^a Órgano competente para la ordenación e instrucción del procedimiento.

9.1. El órgano instructor del procedimiento será la Sección de Apoyo y Coordinación del Gabinete del Diputado General, que realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba formular la propuesta de resolución.

9.2. La evaluación se llevará a cabo por una Comisión Evaluadora que emitirá una propuesta de resolución en la

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

que se concretará el resultado de la evaluación efectuada y que será elevada al Diputado General para su aprobación.

9.3. La Comisión Evaluadora estará presidida por el Jefe del Gabinete del Diputado General e intervendrán como vocales:

- La Directora General de Finanzas y Presupuestos.
- El Jefe de Sección de Apoyo y Coordinación del Gabinete del Diputado General.
- La Jefa de Servicio de Intervención y Auditoría, del Departamento de Hacienda y Finanzas.

9.4. Dicha comisión podrá solicitar el asesoramiento y la emisión de los informes técnicos pertinentes para una adecuada valoración de las solicitudes presentadas.

9.5. Cuando la evaluación ejecutada resulte desfavorable respecto de la concesión de subvención, o el importe de ésta sea notablemente inferior al solicitado, de modo previo a dictar la resolución correspondiente, se otorgará a las personas interesadas trámite de audiencia por plazo de diez días para formular alegaciones y se les podrá instar a la reformulación de su solicitud para ajustar los compromisos y condiciones a la subvención otorgable.

Base 10.^a Resolución de la concesión.

10.1. La resolución sobre la concesión o, en su caso, denegación de las ayudas corresponderá al Diputado General.

10.2. La resolución de concesión o, en su caso denegación, se notificará individualmente a cada solicitante. No obstante, el órgano concedente publicará en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa las subvenciones concedidas según lo establecido

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

en el artículo 17 de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

10.3. En la resolución de concesión se deberá hacer constar expresamente el objeto, solicitante o relación de solicitantes a los que se concede la subvención, importe, forma y plazos de pago, y demás condiciones y requisitos exigidos por las presentes bases y la convocatoria.

10.4. La resolución de concesión además de contener las empresas solicitantes a las que se concede la subvención y la desestimación expresa de las restantes solicitudes, incluirá una relación ordenada de todas las solicitudes que, cumpliendo con las condiciones administrativas y técnicas establecidas en las presentes bases reguladoras para adquirir la condición de beneficiaria, no hayan sido estimadas por rebasarse la cuantía máxima del crédito fijado en la convocatoria, con indicación de la puntuación otorgada a cada una de ellas en función de los criterios de valoración previstos en la base 6.^a.

Si alguna de las empresas beneficiarias renunciase a la subvención, el órgano concedente podrá acordar la concesión de la subvención a la solicitante o solicitantes siguientes a aquélla en orden de su puntuación, siempre y cuando con la renuncia por parte de alguna de las empresas beneficiarias se haya liberado crédito suficiente para atender al menos una de las solicitudes denegadas.

10.5. Transcurrido el plazo de seis meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria, sin

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

haberse notificado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud por silencio administrativo.

Base 11.^a Obligaciones y compromisos de las empresas beneficiarias.

11.1. La aceptación de las subvenciones por parte de las empresas beneficiarias implica la sujeción a las obligaciones establecidas con carácter general en la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa y en su Reglamento de desarrollo (aprobado por Decreto Foral 24/2008, de 29 de abril), así como a las que se desprenden de las presentes bases.

11.2. En cuanto a las medidas de difusión a adoptar, toda la información, publicidad y propaganda relativas a la actividad subvencionada deberá garantizar el uso no sexista del lenguaje y deberá realizarse de modo que el uso del euskera quede garantizado y, además, deberá hacerse constar la colaboración de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Base 12.^a Compatibilidad o incompatibilidad con otras subvenciones.

12.1. Las subvenciones reguladas en las presentes bases serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales siempre que no se rebase el costo de la misma, sin perjuicio de lo que al respecto pudiera establecer la normativa reguladora de las otras subvenciones concurrentes.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

12.2. La empresa beneficiaria que obtuviere una subvención compatible con las otorgadas al amparo de estas bases deberá comunicarlo de modo fehaciente al órgano concedente, acompañando copia de la carta del reintegro que, en su caso, hubiera realizado.

12.3. Las subvenciones reguladas en las presentes bases serán incompatibles con cualquier otra proveniente de la Diputación Foral de Gipuzkoa para la misma finalidad.

12.4. Las subvenciones reguladas en las presentes bases respetarán las reglas de «minimis» establecidas en el Reglamento (CE) n.º 1998/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre de 2006, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado de la Unión Europea a las ayudas de «minimis». Asimismo, respetarán el Reglamento general de exención por categorías (CE) N.º 800/2008 de la Comisión (DOUE L214 de 9 de agosto de 2008) y el Marco temporal comunitario aplicable a las medidas de ayuda estatal para facilitar el acceso a la financiación en el actual contexto de crisis económica y financiera (DOUE C16 de 22 de enero de 2009).

Base 13.ª Pago de las subvenciones.

13.1. La realización de los abonos se efectuará previa presentación de la documentación actualizada acreditativa de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, que podrá sustituirse por la autorización expresa al órgano gestor de la subvención para que la autoridad competente en cada caso, le ceda directamente los datos correspondientes.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

13.2. Las subvenciones se abonarán de la siguiente manera:

- Un 60% en el momento de la concesión de la subvención para proyectos ya iniciados, y a partir de la iniciación del proyecto, en los demás supuestos. En ambos casos, deberá justificarse previa y convenientemente el inicio del proyecto.
- El 40% restante a la conclusión de las actuaciones objeto de la misma, previa presentación de la cuenta justificativa que contenga la documentación que se especifica en la base 14.^a

13.3. Con anterioridad a la finalización de la actividad subvencionada podrán realizarse pagos a cuenta en la medida en que se vaya justificando documentalmente su ejecución.

Base 14.^a Gastos subvencionables y justificación de la subvención.

14.1. La entidad beneficiaria deberá justificar la realización de la actividad subvencionada, así como los gastos generados por dicha actividad.

14.2. Tras la finalización del proyecto o actividad subvencionada y dentro del plazo fijado en la convocatoria para su justificación, la empresa beneficiaria deberá presentar una cuenta justificativa con la siguiente documentación:

- Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

— Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que contendrá:

a) Una relación clasificada de los gastos de la actividad, con identificación de la persona acreedora y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago. También se indicarán las desviaciones acaecidas con relación al presupuesto presentado junto con la solicitud.

b) Las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa incorporados en la relación a que se hace referencia en el párrafo anterior y, en su caso, la documentación acreditativa del pago.

c) Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

d) En el supuesto de haber incurrido la entidad beneficiaria en gastos subvencionables por importe superior a 12.000 euros en suministros de bienes de equipo o prestación de servicios por empresas de consultoría o asistencia técnica, y salvo que el gasto se hubiera realizado con anterioridad a la solicitud de la subvención, los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 30.3 de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, debe de haber solicitado la empresa beneficiaria.

14.3. Transcurrido el plazo establecido para la justificación de la subvención sin que se hubiese presentado la documentación a que se refiere el apartado anterior, el órgano competente requerirá a la empresa beneficiaria para que en el plazo de 15 días aporte la misma. La falta de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

presentación de la justificación transcurrido este nuevo plazo llevará aparejada la pérdida del derecho de cobro de la subvención o el inicio del procedimiento de reintegro previsto en la base 16.^a.

14.4. La entidad beneficiaria de la subvención está obligada a conservar, durante un plazo de 4 años los justificantes de la realización de la actividad que fundamenta la concesión de la subvención, así como la aplicación de los fondos percibidos. Este plazo computará a partir del momento en que finalice el periodo establecido para presentar la citada justificación por parte de la empresa beneficiaria.

14.5. Una vez presentada la documentación señalada en el apartado 2 de esta base, se realizará por el órgano instructor del expediente la correspondiente comprobación.

Si como resultado de dicha comprobación se dedujera que el coste subvencionable ha sido inferior a la subvención concedida o que se ha incumplido, total o parcialmente, los requisitos establecidos para la justificación de la subvención o los fines para los que fue concedida la misma, se comunicará tal circunstancia a la empresa interesada junto a los resultados de la comprobación realizada y se iniciará el procedimiento para declarar la pérdida del derecho de cobro de la subvención o, en su caso, el procedimiento de reintegro total o parcial de la subvención previsto en la base 16.^a

Base 15.^a Modificación de la resolución.

15.1. Las entidades beneficiarias podrán solicitar del órgano concedente, antes de que concluya el plazo para la realización de la actividad subvencionada, modificaciones de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

la resolución de concesión que supongan ampliación de los plazos fijados, reducción del importe concedido o alteración de las acciones que se integran en la actividad, que serán autorizadas cuando traigan su causa en circunstancias imprevistas o sean necesarias para el buen fin de la actuación, siempre que no se altere el objeto o finalidad de la subvención y no se dañen derechos de terceros. No se requerirá presentar solicitud por alteraciones en los conceptos del presupuesto de la actividad que tengan carácter estimativo.

15.2. El órgano concedente podrá modificar de oficio la resolución de concesión, previa audiencia de la entidad interesada y antes de la aplicación de los fondos, cuando la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión impidan o dificulten la consecución del interés público perseguido y no se irroguen perjuicios económicos a la beneficiaria.

15.3. Cuando la entidad beneficiaria de la subvención ponga de manifiesto en la justificación que se han producido alteraciones de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la misma que hubieran podido dar lugar a la modificación de la resolución conforme a lo indicado habiéndose omitido el trámite de autorización administrativa previa para su aprobación, el órgano concedente de la subvención podrá aceptar la justificación presentada, siempre y cuando tal aceptación no suponga dañar derechos de terceras personas.

Base 16.^a Incumplimientos y reintegros.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

16.1. El incumplimiento por parte de la entidad beneficiaria de cualquiera de los requisitos y obligaciones establecidos en las presentes bases, en la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, y demás normativa aplicable, dará lugar a la declaración de la pérdida total o parcial del derecho a la percepción de la subvención y a la obligación de reintegrar ésta total o parcialmente y al pago de los intereses de demora correspondientes, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la citada Norma Foral y a las responsabilidades que de ello pudieran derivarse, según lo dispuesto en su artículo 49 y siguientes.

16.2. Para graduar los incumplimientos se utilizarán criterios de proporcionalidad, que serán estimados por el órgano instructor en función de los trabajos realizados respecto a la totalidad del proyecto y a los importes percibidos.

16.3. Cuando no se pudiera o no interesara proseguir el desarrollo del trabajo, por causas inherentes a la viabilidad o naturaleza del proyecto, u otras, debidamente justificadas, se podrá resolver e interrumpir la subvención de mutuo acuerdo.

Base 17.^a Régimen jurídico.

Las subvenciones objeto de la presentes bases reguladoras se registrarán, además de lo dispuesto en las mismas, por la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa y su Reglamento de desarrollo aprobado por Decreto Foral 24/2008, de 29 de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

abril, así como demás normativa aplicable en materia de subvenciones.

ANEXO II

Convocatoria 2010 de las subvenciones para proyectos empresariales estratégicos de Gipuzkoa en sus procesos de reflexión.

1. Financiación.

1.1. La cuantía total de las subvenciones a conceder en esta convocatoria será de de un millón y medio de euros (1.500.000 €) con cargo a la partida 0110.100.470.00.01.2010 de los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

1.2. La cuantía total indicada en el apartado anterior podrá incrementarse con un crédito adicional previamente a la resolución de la convocatoria y sin necesidad de una nueva. Dicho crédito adicional será autorizado por el órgano que tenga atribuida la competencia, previa aprobación, en su caso, de la modificación presupuestaria que proceda.

La efectividad de la cuantía adicional queda condicionada a la declaración de disponibilidad del crédito en un momento anterior a la resolución de la concesión de la subvención.

2. Presentación de solicitudes a la convocatoria.

El plazo de presentación de solicitudes se iniciará el día de la publicación de la presente convocatoria y finalizará el día 30 de marzo de 2010.

3. Plazo de inicio de los proyectos.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

Las actuaciones objeto de la subvención deben iniciarse a partir del 1 de enero de 2010.

4. Plazo de justificación de los proyectos (Base 14.ª2).

El plazo máximo de justificación de los proyectos será hasta el día 30 de noviembre de 2010.

5. Documentación a presentar con la solicitud.

a) Acreditación documental de la representación de la persona que suscriba la solicitud.

b) Memoria del proyecto o actividad conforme al modelo que figura como anexo 1 de la presente convocatoria, que contendrá:

— Presentación o memoria de la empresa(s) solicitante(s), en la que se especifique el sector de actividad, número de trabajadores, facturación y otros datos de interés.

— Memoria descriptiva del proyecto solicitado, descripción de las acciones del proyecto, cronograma con las fases, fechas previstas de inicio y fin, y previsible impacto del proyecto en el mercado.

— Presupuesto detallado del proyecto para el que se solicita la ayuda con el desglose detallado de los gastos subvencionables.

c) Declaración, en su caso, de las subvenciones, ingresos o recursos que la entidad solicitante hubiese solicitado u obtenido para la misma finalidad, procedente de cualquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, indicando las subvenciones que resulten incompatibles con las solicitadas.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

d) Declaración responsable conforme al modelo que figura como anexo 2 de la presente convocatoria de no hallarse incurso en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de entidad beneficiaria establecidas en el artículo 12 de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa, y en particular, de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

El Gabinete del Diputado General podrá solicitar cuanta información adicional entienda necesaria para la correcta evaluación y resolución de los proyectos que se presenten.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

PASO 0. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

TÍTULO DE LA NORMA: *Proyecto de Acuerdo por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para apoyar proyectos empresariales estratégicos de Gipuzkoa en sus procesos de reflexión, emitido por ... (nombre del órgano emisor o centro directivo, en este caso: Gabinete del diputado general de la Diputación foral de Gipuzkoa)*

CONTEXTO LEGISLATIVO: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma del País Vasco, corresponde a las administraciones forales el seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y en función de lo dispuesto en el artículo 70 de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de disposiciones normativas de carácter general deberá acompañarse como anexo un informe del impacto de género de las medidas establecidas en la misma.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

ÓRGANO EMISOR, OBJETO DEL INFORME Y ÓRGANO A QUIÉN SE REMITE:

En respuesta a estos requerimientos, el Gabinete del Diputado General de la Diputación de Gipuzkoa emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género del *Proyecto de Acuerdo por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para apoyar proyectos empresariales estratégicos de Gipuzkoa en sus procesos de reflexión*, y lo envía al organismo de verificación, con la finalidad de que este realice las observaciones pertinentes y las remita al órgano emisor del informe para su modificación, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la norma.

PASO 1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

OBJETO DE LA NORMA: el objeto de la norma es regular las bases para la concesión de subvenciones destinadas a pymes y grandes empresas para la ejecución de proyectos estratégicos, con la finalidad de apoyar la mejora de la competitividad de las mismas y contribuir, así, al desarrollo económico del territorio.

PERTINENCIA: El *grupo destinatario* de la norma son las pymes y grandes empresas que tengan su domicilio social o fiscal en el territorio de Gipuzkoa, por lo que *afectará directamente* a las personas que ejerzan la titularidad de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

dichas empresas, así como al personal de las mismas y, de forma más *indirecta*, a los y las profesionales y/o entidades consultoras a las que pudieran recurrir las empresas para la realización, o asesoramiento técnico, de los proyectos subvencionados. Por tanto, con carácter general, ya que el Proyecto de *Acuerdo* que nos ocupa, regula una materia que tiene como público destinatario final a mujeres y hombres, **resulta ser: PERTINENTE AL GÉNERO.**

PASO 2. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

2.1. IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES

⇒ **Recopilación de Información relevante.** En función del objeto del acuerdo y del contenido regulado por el mismo, a continuación se ofrecen los siguientes datos, desagregados por sexo, sobre la situación y posición de los hombres y las mujeres sobre quienes incide la norma:

- PYMES y Grandes Empresas del territorio de Gipuzkoa: en general, el ritmo de creación de empresas es mayor entre hombres, aunque aumenta progresivamente la cantidad de mujeres emprendedoras en el territorio. El 9% de las mujeres ocupadas (en la Comunidad) son autónomas, frente al 13% de los hombres. Por otra parte, del total de las empresas, cerca del 60% están en manos de hombres.

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

- Tejido empresarial por ramas de actividad: por ramas de actividad, el mayor porcentaje de empresas, 38%, se concentra en el sector del comercio, la hostelería y el transporte, seguido con un 22% del sector de la banca, seguros y servicios a empresas.
- Tejido empresarial por *sectores de actividad y sexo*: las empresas cuya titularidad está en manos de mujeres tienden a concentrarse en el sector de servicios y comercio (30% aproximadamente), mientras que los hombres tienden a desarrollar su actividad empresarial, en mayor medida, en el sector de la industria, la banca, seguros y hostelería (34% aproximadamente).
- Tamaño de las empresas: en términos generales, el tamaño de las empresas de la Comunidad es ligeramente mayor a la media española, ya que el porcentaje de empresas con más de 10 personas empleadas es superior en el País Vasco (6,5% frente a 6% en la media española). Por sexo, las empresas en manos de mujeres son más pequeñas, teniendo de media menos personas empleadas que los hombres empresarios. De hecho, cerca del 71% de quienes tienen a su cargo personas empleadas son hombres.
- Finalmente, carecemos de datos respecto al número y tipo de empresas que han desarrollado o desarrollan medidas para fomentar la igualdad de

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

género o que tienen un plan de igualdad, sin embargo se prevé su recogida tras la ejecución de la norma, puesto que será uno de los criterios establecidos para la concesión de subvenciones.

⇒ **Descripción e identificación de las desigualdades detectadas:**

- Se observa una brecha de género en la actividad emprendedora del territorio, ya que la mayor parte de la titularidad de las empresas es masculina.
- Igualmente, se observan diferencias en cuanto a las características del tejido empresarial femenino y masculino en cuanto al sector de actividad, el tamaño y el volumen empresarial. Diferencias que influyen en la capacidad de las empresas para desarrollar planes estratégicos y aumentar su competitividad en el mercado.

2.2. GRADO EN QUE LA NORMA DA RESPUESTA A LAS DESIGUALDADES EXISTENTES

La norma no hace mención al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ni tiene en cuenta las desigualdades de género de partida entre la actividad empresarial femenina y masculina. Por otra parte, dado que el objeto último de la norma es fomentar la competitividad empresarial, es importante señalar que no contempla la igualdad de género entre

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

los criterios de valoración de los proyectos empresariales potencialmente subvencionables.

2.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Analizadas las desigualdades de partida existentes entre mujeres y hombres, visto el contenido de la norma y su respuesta a las mismas, se puede concluir que: El impacto de género previsible, tal y como está formulada la norma, es negativo, ya que no ha tenido en cuenta las desigualdades de género de partida y no hace mención al principio de igualdad, ni desarrolla medidas compensatorias de las desigualdades de género detectadas.

PASO 3. PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN PARA GARANTIZAR UN IMPACTO POSITIVO TRAS LA APROBACIÓN DE LA NORMA.

A continuación señalamos qué tipo de modificaciones proponemos integrar en la norma para reconducir el efecto de la misma por razón de género:

- **En el punto primero del Acuerdo, donde se define el objeto de la norma:** el proyecto de acuerdo debería hacer explícito su compromiso con la *incorporación transversal del principio de igualdad*, por lo que se propone modificar el texto de la siguiente manera: *"aprobar las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a apoyar la mejora de la competitividad de las empresas de Gipuzkoa mediante la*

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

realización de procesos de reflexión (planes estratégicos, de viabilidad, etc.) dirigidos a facilitar la ejecución de proyectos, garantizando, además, la efectiva consecución del objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo a la legislación vigente en materia de igualdad”

- Las **medidas** que en este caso pueden integrarse son:
 - Cuando se hace mención a los **requisitos que deben reunir las entidades solicitantes**, especificar que se valorará positivamente el hecho de que estas hayan desarrollado o desarrollen medidas para promover la igualdad de género en su organización. Igualmente, no se concederán subvenciones a aquellas empresas que hayan sido sancionadas en firme por incumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Por otra parte, se incorporará una nueva cláusula para garantizar la igualdad de género entre las mujeres y hombres solicitantes, en calidad de titulares de empresa, en la cual se especifique que se tomarán las medidas que sean necesarias al respecto.
 - Cuando se alude a las **actuaciones objeto de subvención**, serán considerados como subvencionables los planes estratégicos que incluyan medidas para el fomento de la igualdad, así como los planes de igualdad y los estudios para diagnosticar la situación de la entidad respecto a la

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL DE LOS ÓRGANOS FORALES DE GIPUZKOA.

integración del principio de igualdad de género en la organización.

- Entre los **criterios de valoración** para la selección de solicitudes y cuantificación de las ayudas, se añadirá el siguiente: proyectos que contribuyan a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuya valoración en puntos tendrá un peso equivalente al resto de criterios establecidos.
- Cuando hace referencia a la composición de la **Comisión Evaluadora** de las solicitudes, se añadirá que la misma debería tender a la representación equilibrada entre mujeres y hombres, a excepción de las y los integrantes que lo sean en función de su cargo. También debería estar entre sus componentes alguien que pueda evaluar la inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos estratégicos que se presentan.
- Cuando hace referencia a los **gastos subvencionables y justificación de la subvención**, se añadirá que en la memoria de actuación justificativa se especifiquen las medidas llevadas a cabo para fomentar la igualdad.

III. ERANSKINA

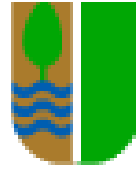
**ULIAZPI FUNDAZIOA
2009-2011 BERDINTASUNERAKO PLANA**



ANEXO III

**FUNDACIÓN ULIAZPI
PLAN DE IGUALDAD 2009-2011**

ULIAZPI



**Plan de Igualdad
2009-2011**



ÍNDICE

1. Introducción

2. Objeto y alcance del Plan de Igualdad

3. Contexto

4. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

5. Líneas generales de actuación. Plan de Igualdad 2009-2011

6. Plan de Igualdad 2009-2011

6.1. Plan global y objetivos

6.2. Acciones detalladas y cronograma. Año 2009

7. Mecanismos de seguimiento y control del Plan de Igualdad

1. Introducción

El presente Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en ULIASPI y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad que se presenta en este documento es de aplicación e implantación en todos los Centros y personal, gestionados por la Organización.

- Para Uliazpi la elaboración de este **Plan de Igualdad** supone iniciar el camino de la Gestión de la Igualdad y cumplir con los requisitos legales contemplados en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La puesta en marcha de los planes y actuaciones deberá contar con la implicación de todas las mujeres y hombres de la Organización. Tanta importancia tendrá la concreción de las medidas como el que éstas sean conocidas, y entendidas por todas las personas.
- Los planes de actuación surgen del análisis de los resultados del diagnóstico e irán objetivados, con indicadores numéricos que se incorporarán a la gestión cotidiana de la empresa, dentro de los planes de Gestión. De esta forma, se utilizará el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión, para evaluar los planes de igualdad.
- Se ha creado el **Grupo de Igualdad** con el objeto de definir y realizar el seguimiento del PLAN DE IGUALDAD en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto se consoliden, y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo.

2. Objeto y alcance del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Uliazpi tiene por objeto:

- Mejorar la igualdad en la organización de forma que todas las personas que la conforman tengan acceso en iguales condiciones a los recursos de la organización.
- Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de todas las personas de la Empresa.
- Promover actuaciones tractoras en el entorno.
- Sistematizar las actuaciones de forma que permanezcan en la Organización.

Para ello se pondrán en marcha un conjunto ordenado de acciones cuyos objetivos persiguen:

- Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas independientemente de su sexo.
- Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.
- Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes de la Organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en el entorno de la Organización.

3. Contexto

Con el objetivo de que el Plan de Igualdad sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de la Empresa, se ha partido de la elaboración de un diagnóstico.

El diagnóstico se ha estructurado en 3 ejes fundamentales:

- Situación de las mujeres y hombres en la organización.
- Políticas de gestión de personas y procesos existentes.
- Necesidades y expectativas de las personas que conforman la plantilla.



El análisis de los resultados obtenidos, ha servido de base para el diseño de una intervención global, que se ha plasmado en el presente Plan de Igualdad.

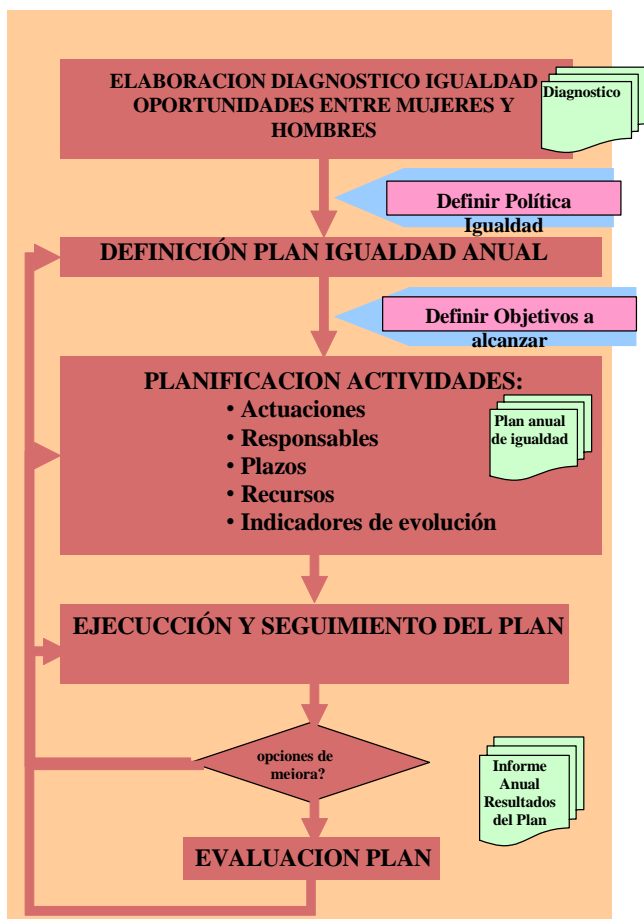
4. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

- Fecha de elaboración: Junio-Julio 2009
- Participantes: Grupo de Igualdad
- Fecha de aprobación:

4.1. Metodología

Una vez realizado el diagnóstico, y analizados los resultados, se ha elaborado el Plan de Igualdad.

En este plan se marcan unos objetivos y se definen las actuaciones, responsables, fechas previstas y seguimiento.



Proceso de elaboración Plan de Igualdad

El plan presentado no trata de ser una serie de acciones puntuales, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se genera un procedimiento interno estable en el tiempo, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan en la organización.

De esta manera, se plantea esta iniciativa como un proceso de mejora interna, de búsqueda de la calidad y la excelencia desde nuevas perspectivas, así como de elemento tractor de nuestro entorno.

4.2. Comunicación

El Plan de Igualdad se comunicará internamente a todas las personas de la plantilla, utilizando los canales formales de comunicación de la empresa.

- Asegurando que la información llega a toda la plantilla.

- Detallando claramente el proceso de integración de la igualdad, y los objetivos que se desean alcanzar.
- Informando sobre la creación del Grupo de trabajo de Igualdad.
- Utilizando los canales formales de comunicación existentes en la Organización.

En el propio Plan se definen acciones de comunicación interna y externa, del compromiso de Uliazpi con la igualdad.

5. Líneas generales de actuación. Plan de Igualdad 2009-2011.

Área de actuación	Nº Acción	Descripción
<p style="text-align: center;">①</p> <p style="text-align: center;">GESTIÓN DE LA IGUALDAD CON DATOS</p>	1.1.	Disponer de indicadores de gestión de personas desagregados por sexo (indicadores del cuadro de mando), e integrados en la gestión de la Empresa; que permitan conocer los resultados de las políticas de personal, en mujeres y hombres.
	1.2.	Segmentar la encuesta de satisfacción del personal para que pueda analizarse desagregada por sexo.
	1.3.	Disponer de datos desagregados por sexo en las memorias anuales.
<p style="text-align: center;">②</p> <p style="text-align: center;">SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA</p>	2.1	Adoptar principios recogidos en el acuerdo regulador de las condiciones de empleo del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
<p style="text-align: center;">③</p> <p style="text-align: center;">SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</p>	3.1	Revisar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	3.2	Difundirlo al 100 % de la plantilla.
<p style="text-align: center;">④</p> <p style="text-align: center;">VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	4.1	Revisar el protocolo de tratamiento de casos de violencia de género.
	4.2	Difundirlo al 100 % de la plantilla.

<p style="text-align: center;">⑤</p> <p style="text-align: center;">COMUNICACIÓN. CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	5.1	Divulgación del Diagnóstico y del Plan de Igualdad a la plantilla.
	5.2.	Revisar nuestra misión, visión y valores desde una perspectiva de género.
	5.3	Manual de acogida: Personas que se incorporan a Uliazpi. <ul style="list-style-type: none"> ▫ Introducir el compromiso con la Igualdad. ▫ Introducir la divulgación del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.
	5.4.	Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.
<p style="text-align: center;">⑥</p> <p style="text-align: center;">SENSIBILIZACIÓN FORMACIÓN</p>	6.1	Sensibilización, divulgación... en temas relacionados con la igualdad
	6.2	Sensibilización frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
<p style="text-align: center;">⑦</p> <p style="text-align: center;">RESPONSABILIDAD SOCIAL EFECTO TRACTOR DE LA IGUALDAD</p>	7.1	Implicar a las familias de las personas usuarias. Sensibilizar hacia la corresponsabilidad.
	7.2.	Impulsar la gestión de la igualdad en las empresas proveedoras y contratadas.

6. Plan de Igualdad 2009-2011

6.1. Plan global y objetivos

Área de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Año
<p>① GESTIÓN DE LA IGUALDAD CON DATOS</p>	<p>1.1. Disponer de indicadores de gestión de personas desagregados por sexo (indicadores del cuadro de mando), e integrados en la gestión de la Empresa, que permitan conocer los resultados de las políticas de personal, en mujeres y hombres.</p> <p>1.2. Segmentar la encuesta de satisfacción del personal para que pueda analizarse desagregada por sexo</p> <p>1.3. Disponer de datos desagregados por sexo en las memorias anuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al menos 1 indicador en los procesos de selección, promoción y movilidad. ▪ Al menos 1 indicador en relación a las personas usuarias. ▪ Cuestionario modificado (campo sexo) ▪ Análisis de resultados desagregados (M/H) ▪ Índices de satisfacción globales de Mujeres y hombres sin sesgos ▪ 100% de los datos sensibles desagregados por sexo 	<p>2009</p> <p>2011</p> <p>2009/10/11</p>
<p>② SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA</p>	<p>2.1. En igualdad de condiciones, seleccionar/promocionar al sexo menos representado. (Adoptar principios recogidos en el acuerdo regulador de las condiciones de empleo del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa)</p> <p>2.2. Estudio y análisis de contenidos de puestos de trabajo con perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis de resultados de selección/promoción ▪ 100% de los puestos en los que se requiere un sexo o fuerza analizadas 	<p>2010/2011</p> <p>2010/2011</p>
<p>③ SALUD LABORAL</p>	<p>3.1. Revisar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.</p> <p>3.2 Difundirlo al 100 % de la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo revisado ▪ Difusión del protocolo al 100% de la plantilla 	<p>2009-2010</p>
<p>④ VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>4.1. Revisar el protocolo de tratamiento de casos de violencia de género.</p> <p>4.2 Difundirlo al 100 % de la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo revisado ▪ Difusión del protocolo al 100% de la plantilla 	<p>2009-2010</p>

ÁREA DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACCIÓN /ESTRATEGIAS	OBJETIVOS Indicadores de seguimiento	AÑO
<p align="center">⑤</p> <p>COMUNICACIÓN. CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>5.1. Divulgación del Diagnóstico y del Plan de Igualdad a la plantilla, así como de los resultados obtenidos bianualmente.</p> <p>5.2. Revisar nuestra misión, visión y valores desde una perspectiva de género.</p> <p>5.3. Manual de acogida: Personas que se incorporan a Uliazpi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Introducir el compromiso con la Igualdad. ▫ Introducir la divulgación del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género. <p>5.4. Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% de personal informado. ▪ Misión, visión y valores revisada ▪ 100% del personal de nueva incorporación recibe información del compromiso de Uliazpi con la Igualdad ▪ Revisión de 3 documentos (internos y externos) seleccionados aleatoriamente 	<p>2009/10/11</p> <p>2009-2010</p> <p>2010</p> <p>2009-2010</p> <p>2010/11</p>
<p align="center">⑥</p> <p>SENSIBILIZACIÓN FORMACIÓN</p>	<p>6.1. Sensibilización, divulgación... en temas relacionados con la igualdad.</p> <p>6.2. Sensibilización frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>6.3. Sensibilización frente a violencia de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al menos un artículo al año en la revista en relación a la Igualdad ▪ 1 Acción formativa sobre igualdad ▪ Artículo divulgativo sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo ▪ 1 Acción formativa sobre acoso sexual y/o por razón de sexo ▪ Artículo divulgativo sobre violencia de género ▪ 1 Acción formativa sobre violencia de género 	<p>2010/11</p> <p>2010/11</p> <p>2010/11</p>
<p align="center">⑦</p> <p>RESPONSABILIDAD SOCIAL EFECTO TRACTOR DE LA IGUALDAD</p>	<p>7.1. Implicación a las familias de las personas usuarias. Sensibilización hacia la corresponsabilidad.</p> <p>7.2. Impulso de la gestión de la igualdad en las empresas proveedoras y contratadas. (Adoptar principios recogidos en el acuerdo regulador de las condiciones de empleo del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña a favor de la corresponsabilidad. ▪ Tener en consideración a las empresas que tengan elaborado un Plan de Igualdad o lleven a cabo acciones en este campo. 	<p>2010/2011</p> <p>2010/2011</p>

6. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y control del Plan se realizará junto, y de la misma forma, que el plan de gestión bianual, analizando los resultados obtenidos (indicadores) y revisando las actuaciones del Plan.

En el caso de detectarse desviaciones, se establecerán, si procede, acciones correctivas encaminadas a reconducir la situación y el cumplimiento de los objetivos planificados.

Cuándo....	Qué.....
------------	----------

■ La planificación de las acciones para verificar que:

Revisión inicial (al inicio)	<ul style="list-style-type: none"> ● El plan es aplicable a la realidad de la organización. ● Los objetivos son adecuados. ● Las acciones previstas son coherentes con los objetivos marcados. ● Se dispone de los recursos necesarios.
---------------------------------	---

■ El seguimiento y la gestión del Plan, para:

Revisiones trimestrales de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar el progreso del Plan. Realización de acciones en el calendario previsto. ● Verificar si la metodología utilizada ha sido la correcta. ● Si la infraestructura ha sido adecuada. ● Detectar los problemas surgidos, con el objetivo de establecer las actuaciones necesarias para reconducir el plan y su cumplimiento. ● Sugerir mejoras.
--	---

Cuándo....	Qué.....
------------	----------

■ Los resultados obtenidos

Revisión final del Plan	<ul style="list-style-type: none"> ● Grado de realización de los objetivos y metas propuestas. ● Nivel de implicación y satisfacción de las personas participantes. ● Comparar la situación de partida frente a la final desde la igualdad de oportunidades en la Empresa. ● Detección de oportunidades de mejora para el plan siguiente, y estrategias de futuro.
-------------------------	--

IV. ERANSKINA
GENERO IKUSPEGIA FITXA



ANEXO IV

FICHA DE ENFOQUE DE GÉNERO

GENERO IKUSPEGIA / ENFOQUE DE GÉNERO

PROGRAMA / PROGRAMA:

Lege esparrua / Contexto legislativo:

Organo arduraduna / Órgano emisor:

1 – Genero egokitasuna identifikatzea /

Identificación de la pertinencia de género:

- **Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak /
El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.**
- **Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez /
El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.**

(Genero ikuspegia ez bada egokia, argudiatu zergatik eta berrikusi testuan erabilitako hizkera) /

(Si no es pertinente, justificar porqué y revisar el lenguaje utilizado en la redacción)

(Genero ikuspegia egokia bada goian esandako irizpideengatik, garatu 2. puntua) /

(Si es pertinente en función de los dos criterios señaladas, desarrollar el punto 2)

2 – Generoaren eragina baloratzea / Valoración del impacto de género:

- **Programaren hartzaile diren gizon eta emakumeen abiapuntuko egoera /
Situación y posición de partida de los hombres y de las mujeres a quienes se dirige el programa:**
 - **Informazio garrantzitsua: sexuaren arabera bereizitako datuak /
Información relevante: datos desagregados por sexo.**
(informazio iturriak: zerbitzuaren edo departamentuaren estatistikak, Eustatenak edo INErenak) / (fuentes de información: estadísticas del propio servicio o Departamento, del Eustat o del INE)
 - **Genero diferentziak azaltzea eta eragiten dituzten desberdintasunak identifikatzea, halakorik bada /
Descripción de las diferencias de género identificando si derivan en desigualdades.**
- **Zenbateraino balio du programak detektatu diren desberdintasunei aurre egiteko:
Grado en que el programa da respuesta a las desigualdades detectadas:**

(Aztertu behar da programaren memoriak jasotzen dituen puntu nagusien artean sartuta ote dagoen emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu eta bermatzea) /

(Analizar si en la memoria del programa se incluye entre los aspectos destacados el de promover o garantizar la igualdad entre hombres y mujeres)

(Aztertu behar da programaren helburuetariko bat emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu edo bermatzea den) /

(Analizar si en los objetivos del programa se incluye el de promover o garantizar la igualdad entre hombre y mujeres)

(Aztertu behar da programaren barruan berariazko ekintzak sartu diren emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu edo bermatzeko) /

(Analizar si en el programa se incluyen acciones específicas para promover o garantizar la igualdad entre hombre y mujeres)

(Erantsita doa aztertu beharreko irizpideen egiaztapen zerrenda) /

(Se adjunta lista de verificación de criterios a analizar)

- **Eragin positiboa edo negatiboa baloratzea** (programaren memoria, helburuak eta ekintzak aztertu ondoren) /
Valoración del impacto positivo o negativo (a la vista del análisis de la memoria, objetivos y acciones del programa)

3.- Aldaketak proposatzea programak eragin positiboa izan dezan /

Propuesta de modificaciones para garantizar un impacto positivo del programa

- **Programaren memorian / En la memoria del programa**
- **Programaren helburuetan / En los objetivos del programa**
- **Programaren ekintzetan / En las acciones del programa**
- **Hizkeran / En el lenguaje**

V. ERANSKINA

**GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNA
GIPUZKOAN**



ANEXO V

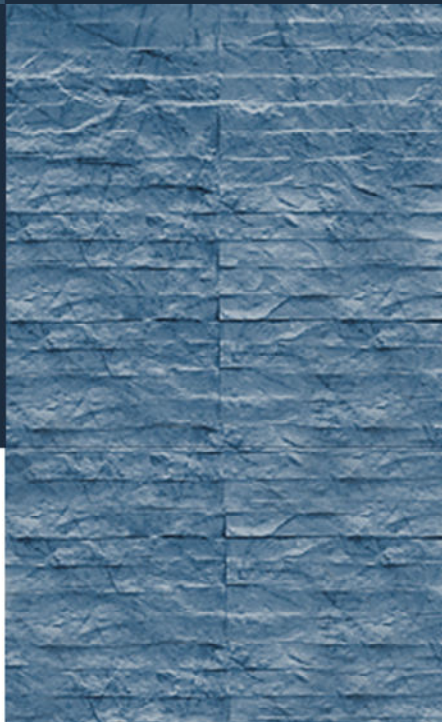
**IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
EN GIPUZKOA**



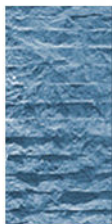
**Gizon eta emakumeen
arteko berdintasuna
Gipuzkoan**

**Aurrekontu-prozesurako
adierazleen analisia**

2010eko irailak 27



1. Aurkezpena	3
1.1. Aurkezpena.....	4
2. Ikuspegi orokorra	6
2.1. Ikuspegi orokorra.....	7
2.1.1. Gipuzkoako adierazleen egoera eta bilakaera.....	7
2.1.2. Gipuzkoako benchmarking-azterketa, Europar Batasuna erreferentziatzat hartuta	10
2.2. Gipuzkoako eta Europar Batasuneko adierazleak.....	12
2.3. Gipuzkoako adierazleak 2000-2009	13
3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik	14
3.1. Lan-merkatua	15
3.1.1. 15 eta 64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa	15
3.1.2. 55 eta 64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa	18
3.1.3. 15 urte eta gehiagoko biztanleen langabezia-tasa.....	21
3.1.4. Lanaldi partzialeko enpleguaren eragina.....	25
3.2. Prestakuntza eta prestakuntzarako sarrera.....	27
3.2.1. Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20 eta 24 urte arteko biztanleria	27
3.2.2. Unibertsitateko ikasketak dituen biztanleria	30
3.3. Errenten desberdintasuna	32
3.3.1. Pobrezia-arriskuaren tasa	32
3.3.2. Errentetan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea.....	34
3.3.3. Gizon eta emakumeen arteko aldea eta familia-errenta	39
3.3.4. Soldatetan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea	40
3.4. Erabakiak hartzeko alorrak.....	42
3.4.1. Emakumeak Parlamentuan	42
3.4.2. Emakumeak Gobernuan	44
3.4.3. Emakumezkoak zuzendaritza-karguetan	46
A. eranskina Eranskin estatistikoa.....	48
B. eranskina Europako Batzordeko Adierazleak: Emakume eta Gizonen arteko berdintasuna	63
C. eranskina Laburdurak eta Europako herrialdeen kodeak	65



1. Aurkezpena

1. Aurkezpena

1.1. Aurkezpena

Dokumentuak Gipuzkoako gizon eta emakumeen arteko berdintasunarekin zerikusia duten adierazleak aztertzen ditu.

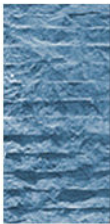
Dokumentuaren ikuspegia Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Saileko aurrekontu-prozesurako interesaren ikuspegitik planteatzen da (generoaren ikuspegia), baita Europar Batasunarekin eta kide diren estatuekin Europako Batzordeak hautatutako erreferentziazko adierazleetatik abiatuta nazioartean alderatzetik ere.

Gipuzkoako eta Europar Batasuneko benchmarking-eko azterketarako adierazleak, aurrekontu-prozesuko generoaren ikuspegiarako, lau bloke handitan egituratzen dira: lan-merkatua, prestakuntza eta prestakuntzarako irisgarritasuna, errenten desberdintasuna eta presentzia erabakiak hartzeko alorretan.

1. Aurkezpena

Hauek dira hautatutako 12 adierazleak:

- 15 eta 64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa
- 55 eta 64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa
- 15 urte eta gehiagoko biztanleen langabezia-tasa
- Lanaldi partzialeko enpleguaren eragina
- Bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20 eta 24 urte arteko biztanleria
- Unibertsitateko ikasketak dituen biztanleria
- Pobrezia-arriskuaren tasa
- Errentetan eta familia-errentetan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea
- Soldatetan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea
- Emakumeak Parlamentu nazionalean
- Emakumeak gobernu nazionaletan
- Emakumezkoak zuzendaritza-karguetan



2. Ikuspegi orokorra

2. Ikuspegi orokorra

2.1. Ikuspegi orokorra

2.1.1. Gipuzkoako adierazleen egoera eta bilakaera

Azken urteetan, Gipuzkoako gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko erreferentziako adierazleen bilakaerak, oro har, ibilbide positiboa izan du, emakumezkoen kolektiboaren egoera kaltegarritik abiatuta.

Lehenik eta behin, lanaren alorra aztertuko dugu.

Enplegurako sarrera urriagoa da emakumeen artean, batez ere helduagoa den (55 eta 64 urte) biztanleria potentzialki aktiboaren taldean, nahiz eta krisi ekonomikoaren ondorioz langabeziaren eragina txikiagoa izan den emakumeen artean.

Era berean, emakumeek proportzio handiagoan burutzen dituzte lanaldi partzialeko lanak.

Azken urteetan, emakumeen enplegurako sarrera areagotu izana eta gizonekiko aldearen murrizketa nabarmendu dezakegu.

Hori horrela, langabezia-tasen arteko aldeak bateratzeko joera izan du, azken urtean emakumezkoen tasa baxuagoa izatera delarik.

Hala eta guztiz ere, esan beharra dago krisiak emakumeen enpleguan eragina izan duela, gizonezkoen baino arinago izan bada ere.

Emakumeen okupazioaren alorra aztertzeko erabilitako erreferentziako adierazleen artean, lanaldi partzialesan lanean ari diren emakumeen portzentajea murrizteko joera azpimarra dezakegu, nahiz eta gizonezkoen adierazlea baino askoz ere altuagoa izan.

Bigarren blokeak prestakuntzaren alorrari egiten dio erreferentzia. Alor horretan, prestakuntzarako sarbidea altuagoa da hezkuntza maila altuagoa lortzen duten emakumeen artean.

2. Ikuspegi orokorra

Era berean, Gipuzkoako emakumeek lortutako mailaren joera positiboa da.

Errenten blokeak desoreka nabarmena erakusten du gizon eta emakumeen artean. Emakumezkoek errenta txikiagoak jasotzen dituzte eta egindako lanagatik diru-sarrera gutxiago lortzen dute; beraz, kopuruari dagokionez, aldeak nabarmenak dira.

Horrekin lotuta, pobreziak neurri handiagoan eragiten die emakumeei, gizon eta emakume arteko aldea nabarmena izanik.

Erabakiak hartzeko alorrari dagokienez, esparru publikoan izandako aurrerapenak nabarmentzen dira, gertatu berri den bateratze sakonarekin, betiere, enpresaren eremuan dagoen desoreka egonkorra aintzat hartuta.

2. Ikuspegi orokorra

2.1 taula Laburpen Taula: Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna Gipuzkoan

	Adierazlea	Gaurko egoera	Azken urteetako bilakaera(1)
LAN MERKATUA			
Emakumezkoen okupazio-tasa	%61,9	:	+
Okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	13,7 p.p.	--	++
55-64 urteko emakumezkoen okupazio-tasa	%33,0	:	+
55-64 urteko biztanleen okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	25,8 p.p.	--	++
Emakumezkoen langabezia-tasa	%3,8	:	-
Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	0,9 p.p.	+	++
Lanaldi partzalean lan egiten duten emakumeak	%18,2	++	-
Lanaldi partziala: gizon eta emakumeen arteko arraila	16,2 p.p.	--	+
PRESTAKUNTZA ETA PRESTAKUNTZARAKO SARRERA			
Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urteko emakumeak	%82,7 ⁽²⁾	+	=
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren banaketa: emakumeak	%55	+	+
ERRENTEN DESBERDINTASUNA			
Emakumezkoen pobrezia-arriskuaren tasa	%4,8	:	:
Pobrezia-arriskuaren tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	2,0 p.p.	--	:
Errentak: gizon eta emakumeen arteko arraila	26,9 p.p.	--	:
Soldatak: gizon eta emakumeen arteko arraila	5,7 p.p.	--	:
ERABAKIAK HARTZEKO ALORRAK			
Emakumezkoak Parlamentuan	%47,1	=	++
Emakumezkoak Gobernuan	%36,4	-	++
Emakumezkoak enpresa zuzendaritza-karguetan	%29,0 ⁽²⁾	--	=

(1) Azken 4 urteetan.

(2) Euskal A.E.ri dagokion emaitza.

Oharra: +/-/= ikurrak gizon eta emakumeen arteko berdintasunean gaur egungo egoera edo azken urteetako bilakaera aldeko/kontrako/berdina adierazten du. : Ez dago emaitzarik/ ezaugarri bereizgarririk gabeko emaitza.

Iturria: Eustat, Gipuzkoako Foru Aldundia, Eusko Jaurlaritza, eta EIN-k argitaratutako datuetan oinarritutako emaitzak.

2. Ikuspegi orokorra

2.1.2. Gipuzkoako benchmarking-azterketa, Europar Batasuna erreferentziazat hartuta

Gipuzkoaren eta Europar Batasuna-27ko batez bestekoaren arteko alderaketa-azterketak egoera desorekatua erakusten du.

Lanaren alorrean, enplegurako sarbidea eta langabezia-tasa txikiagoa positiboki nabarmentzen da, helduenen taldean salbu.

Bestalde, lanaldi partzialeko kontratazio murrizta nabarmentzen da Gipuzkoan.

Hezkuntzarako sarbideari dagokionez, alderaketa-egoera nahiko antzekoa da. Ez da hala gertatzen, ordea, pobrezia-egoera; egoera horretan gizon eta emakumeen arteko aldea nabarmenagoa baita Gipuzkoan.

Erabakiak hartzeari dagokionez, esfera politikoko egoera mesedegarria enpresaren alorreko egoera kaltegarriarekin alderatzen da.

2. Ikuspegi orokorra

2.2 taula Laburpen Taula: Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna Gipuzkoan eta Europan

	Gipuzkoa	EB-27	Benchmarking
LAN MERKATUA			
Emakumezkoen okupazio-tasa	%61,9	%59,1	+
Okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	13,7 p.p.	16,1 p.p.	+
55-64 urteko emakumezkoen okupazio-tasa	%33,0	%36,8	-
55-64 urteko biztanleen okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	25,8 p.p.	18,2 p.p.	--
Emakumezkoen langabezia-tasa	%3,8	%7,5	++
Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	0,9 p.p.	0,9 p.p.	=
Lanaldi partzialean lan egiten duten emakumeak	%18,2	%31,1	--
Lanaldi partziala: gizon eta emakumeen arteko arraila	16,2 p.p.	23,2 p.p.	+
PRESTAKUNTZA ETA PRESTAKUNTZARAKO SARRERA			
Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituzten 20-24 urteko emakumeak	%82,7 ⁽²⁾	%81,3	=
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren banaketa: emakumeak	%55	%59	-
ERRENTEN DESBERDINTASUNA			
Emakumezkoen pobrezia-arriskuaren tasa	%4,8	%5,4	+
Pobrezia-arriskuaren tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	2,0 p.p.	0,2 p.p.	--
ERABAKIAK HARTZEKO ALORRAK			
Emakumezkoak Parlamentuan	%47,1	%24,0	++
Emakumezkoak Gobernuan	%36,4	%26,0	++
Emakumezkoak enpresa zuzendaritza-karguetan	%29,0	%33,0	-

Oharra: +/-/= ikurrak gizon eta emakumeen arteko berdintasunean gaur egungo egoera edo azken urteetako bilakaera aldeko/kontrako/berdina adierazten du. : Ez dago emaitzarik/ ezaugarri bereizgaririk gabeko emaitza.

Iturria: Eustat, Gipuzkoako Foru Aldundia, Eusko Jarularitza eta EIN-k argitaratutako datuetan oinarritutako emaitzak.

Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna Gipuzkoan

2. Ikuspegi orokorra

2.2. Gipuzkoako eta Europar Batasuneko adierazleak

2.3 taula Laburpen Taula: Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna Gipuzkoan, Europan eta Europako herrialde garrantzitsuenetan

	Gipuzkoa	EB-27	EB-top	EB-sub
Emakumezkoen okupazio-tasa. 2008	%61,9	%59,1	DK (%74,3) SE (%71,8) NL (%71,1)	MT (%37,4) IT (%47,2) GR (%48,7)
Okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. 2008	13,7 p.p.	16,1 p.p.	FI (4,1 p.p.) SE (4,9 p.p.) LT (5,3 p.p.)	MT (%35,1 p.p.) GR (%26,3 p.p.) IT (%23,1 p.p.)
55-64 urteko emakumezkoen okupazio-tasa. 2008	%33,0	%36,8	SE (%66,7) EE (%60,3) LV (%56,7)	MT (%12,5) PO (%20,7) SI (%21,1)
55-64 urteko biztanleen okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. 2008	25,8 p.p.	18,2 p.p.	FI (1,3 p.p.) FR (4,5 p.p.) EE (4,9 p.p.)	MT (33,9 p.p.) SK (32,5 p.p.) CY (31,5 p.p.)
Emakumezkoen langabezia-tasa. 2008	%3,8	%7,5	NL (%3,0) DK (%3,7) AT (%4,1)	ES (%13,0) GR (%11,4) SK (%10,9)
Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. 2008	0,9 p.p.	0,9 p.p.	IE (-2,5 p.p.) RO (-2,0 p.p.) LV (-1,1 p.p.)	GR (2,9 p.p.) IT (3,0 p.p.) ES (2,9 p.p.)
Landi partziallean lan egiten duten emakumeak. 2008	%16,2	%31,1	NL (%75,3) DE (%45,4) UK (%41,8)	BG (%2,7) SK (%4,2) HU (%6,2)
Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituzten 20-24 urteko emakumeak. 2008	%82,7*	%81,3	SL (%93,6) SK (%93,6) PO (%93,3)	MT (%57,3) PO (%61,9) ES (%67,6)
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren banaketa: emakumeak. 2008	%55	%59	LV (%72) EE (%69) LT (%67)	AT (%52) DE (%54) NL (%55)
Emakumezkoen pobrezia-arrikuaren tasa. 2008	%4,8*	%5,4	LV (%12,0) RO (%11,4) BG (%8,6)	CZ (%2,2) FI (%2,3) AT (%2,4)
Pobrezia-arrikuaren tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. 2008	2,0 p.p.	0,2 p.p.	DK (-0,9 p.p.) PO (-0,6 p.p.) FI (-0,4 p.p.)	LV (2,8 p.p.) CY (1,7 p.p.) LU (1,1 p.p.)
Emakumezkoak Parlamentuan. 2009	%47,1	%24,0	SE (%47) NL (%47) FI (%40)	MT (%9) RO (%11) HU (%11)
Emakumezkoak Gobernuan. 2009	%36,4	%26,0	FI (%60) ES (%50) SE (%45)	HU (%0) CY (%8) EE (%8)
Emakumezkoak enpresa zuzendaritza-karguetan. 2009	%29,0*	%33,0	FR (%40) LV (%35,3) EE (%35,1)	CY (%8,2) MT (%16,0) IE (%19,2)

* Euskal A.E.ri dagokion emaitza.

EB-top: Emaitza hobetoak dituzten Europako herrialdeak. EB-sub: Emaitza txarragoak dituzten Europako herrialdeak.

Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna Gipuzkoan

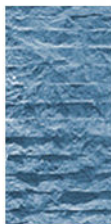
2. Ikuspegi orokorra

2.3. Gipuzkoako adierazleak 2000-2009

2.4 taula Laburpen Taula: Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna: Bilakaera Gipuzkoan

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Emakumezkoen okupazio-tasa (%)	46,7	49,0	53,6	55,7	58,0	58,4	60,0	60,6	61,9	61,3
Okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila (p.p.)	28,5	26,8	23,3	21,9	17,9	20	19,3	18,9	16,1	11,8
55-64 urteko emakumezkoen okupazio-tasa (%)	:	:	:	:	:	:	30,8	31,1	33,0	31,9
55-64 urteko biztanleen okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila (p.p.)	:	:	:	:	:	:	29,6	28,3	25,8	24,1
Emakumezkoen langabezia-tasa (%)	13,9	12,1	9,6	11,0	8,8	5,3	3,3	3,1	3,8	5,4
Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila (p.p.)	7,3	6,4	4,9	5,5	2,4	1,9	0,6	0,9	0,9	-1,9
Lanaldi partzialean lan egiten duten emakumeak (%)	:	:	:	:	:	:	19,5	20,3	18,2	16,9
Lanaldi partziala: gizon eta emakumeen arteko arraila (p.p.)	:	:	:	:	:	:	17,1	18,2	16,2	15,0
Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituzten 20-24 urteko emakumeak (%)	85,5	86,4	85,7	87,0	86,4	85,8	84,7	85,2	82,7	83,4
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren banaketa: emakumeak (%)	:	59,7	58,1	59,6	59,7	56,8	56,5	54,2	54,6	59,7
Emakumezkoen pobrezia-arrikuaren tasa (%)	:	:	:	:	:	:	:	:	4,8	:
Pobrezia-arrikuaren tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. (p.p.)	:	:	:	:	:	:	:	:	2,0	:
Batazbtk. errenta: gizon eta emakumeen arteko arraila erlatiboa (%)*	:	:	:	:	:	:	:	25,6	26,8	:
Laneko errenta: gizon eta emakumeen arteko arraila erlatiboa. (%)*	:	:	:	:	:	:	:	35,7	33,9	:
Batazbtk. errenta orduko: gizon eta emakumeen arteko arraila erlatiboa. (%)*	:	:	:	:	22,2	18,3	19,1	22,6	18,2	:
Batazbtk. urteko soldata: gizon eta emakumeen arteko arraila erlatiboa. (%)*	:	:	:	:	28,7	25,7	28,4	26,5	23,0	:
Emakumezkoak Parlamentuan (%)	:	:	:	:	:	:	:	31,4	:	47,1
Emakumezkoak Gobernuan (%)	:	:	:	:	:	:	:	18,2	:	36,4
Emakumezkoak enpresa zuzendaritza-karguetan (%)*	30,6	:	:	:	30,2	:	:	:	29,0	:

* Euskal A.E.ri dagokion emaitza.



3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.1. Lan-merkatua

3.1.1. 15 eta 64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa

Gipuzkoako adierazleek 2008an EB-27ko batez bestekoa baino okupazio-tasa altuagoak islatzen zituzten, bai emakumezkoen kasuan (% 62, % 59rekin alderatuta), bai gizonezkoen kasuan (% 78, % 73rekin alderatuta). Hori horrela, Gipuzkoako gizon eta emakumeen arteko aldeak (16,1 puntu portzentual) EB-27ko batez bestekoa gainditzen du (13,7 p.p.).

Okupazioaren egoerari herrialdeka begiratzen bazaio, emakumeen okupazio-tasarik altuena iparraldeko herrialdeei dagokie, Danimarka, Suedia eta Herbehereak nagusiki (%70 baino ratio altuagoekin). Erregistro txikiak mediterraneoko eremuari (Espainia, Grezia, Italia...) eta azken hedapeneko herrialdeei (Errumania, Polonia, Hungaria eta Malta) dagozkie, % 50 inguruko balioekin.

Krisi ekonomikoak Gipuzkoako enpleguan izan duen eragin negatiboa (2009. urtearen erdialdera arte) altuagoa izan da gizonezkoen okupazio-tasan; 2008 eta 2009 artean %5,7 egin du behera (bigarren hiru hilera datuak). Bestalde, emakumeen okupazio-tasak ia ez du galerarik izan epe berean (% 0,5). Europar Batasunean beherakada % 2,1ekoa eta % 0,3koa izan da, hurrenez hurren.

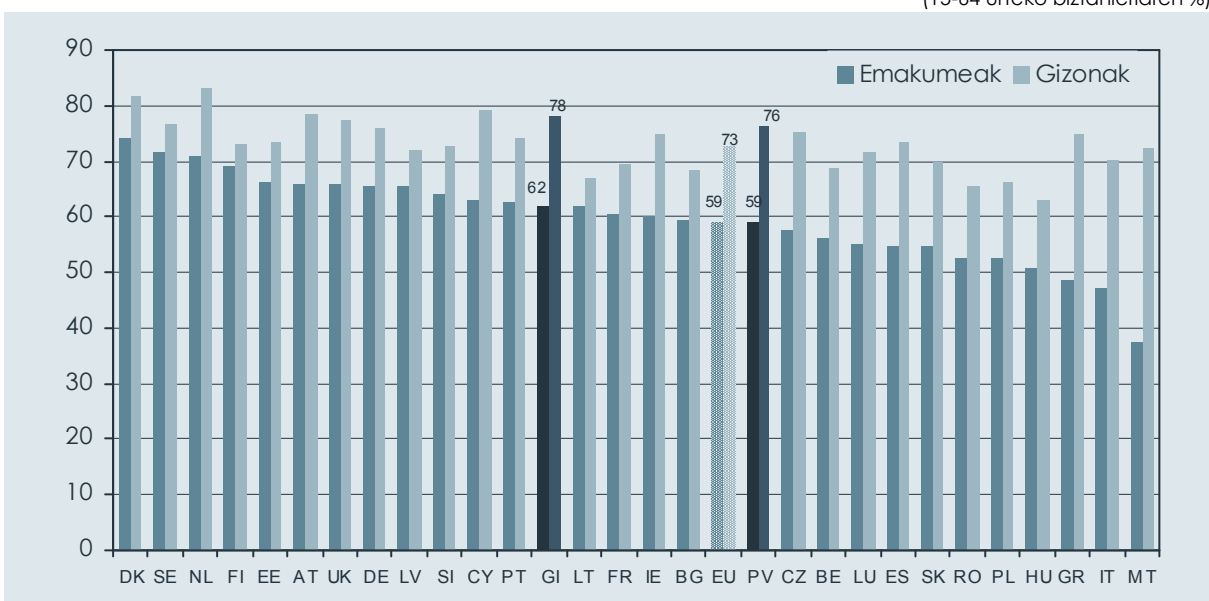
Beraz, azken datuek gizon eta emakumeen arteko aldearen murrizketa erakusten dute, bai Gipuzkoan, bai EBn, Gipuzkoan neurri handiagoan bada ere. Hala eta guztiz ere, aldea oraindik ere EBkoari dagokiona baino zertxobait gorago mantentzen da.

Emaitza hori nagusiki okupazioaren espezializazioaren ondorio da; gizonezkoen presentzia handiagoa da zenbait sektoretan, eraikuntzan eta industrian, esate baterako; biek ere krisiaren eragina izan dute. Bigarren mailan, emakumea lan-jardueran sartzearen bilakaeraren ondorio da, neurri handian zerbitzuen sektorerantz bideratua.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.1 grafikoa Okupazio-tasa, sexuaren arabera.

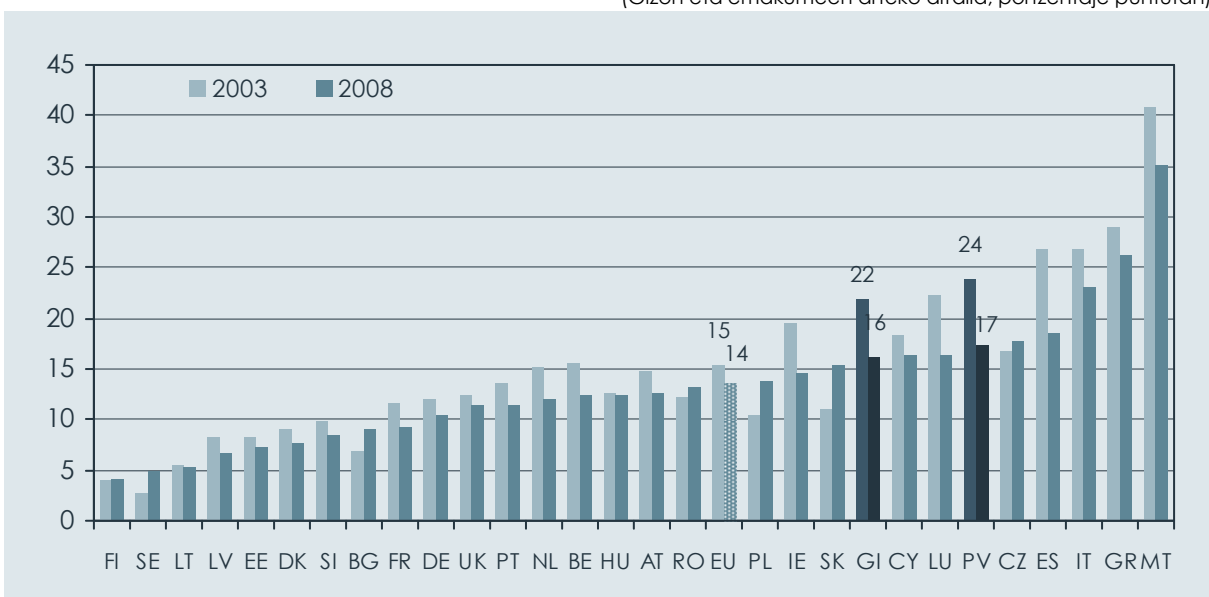
(15-64 urteko biztanleriaren %)



Iturria: Eurostat eta Eustat. 2008.

3.2 grafikoa Okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila

(Gizon eta emakumeen arteko arraila, portzentaje puntutan)



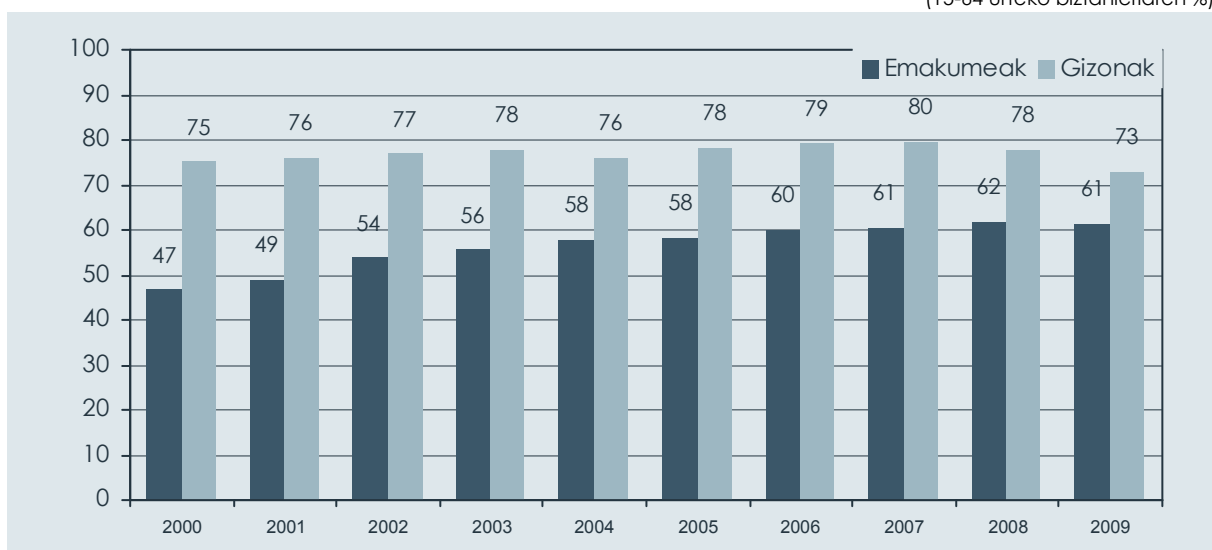
Iturria: Eurostat eta Eustat. 2008.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

Gipuzkoaren ibilbideari dagokionez, gizon eta emakumeen arteko aldearen murrizketa nabarmena antzeman daiteke azken hamarkadan, Europako batez bestekoarekin bat eginez.

3.3 grafikoa Okupazio-tasaren bilakaera Gipuzkoan, sexuaren arabera.

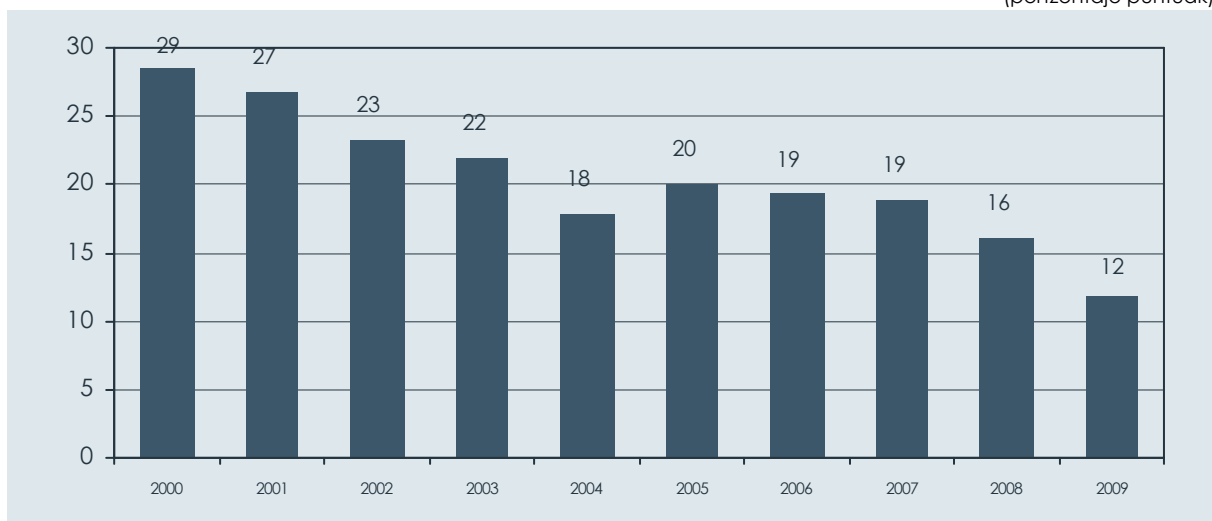
(15-64 urteko biztanleriaren %)



Iturria: Eustat.

3.4 grafikoa Okupazio-tasa: Gizon eta emakumeen arteko arrailaren bilakaera Gipuzkoan.

(portzentaje puntuak)

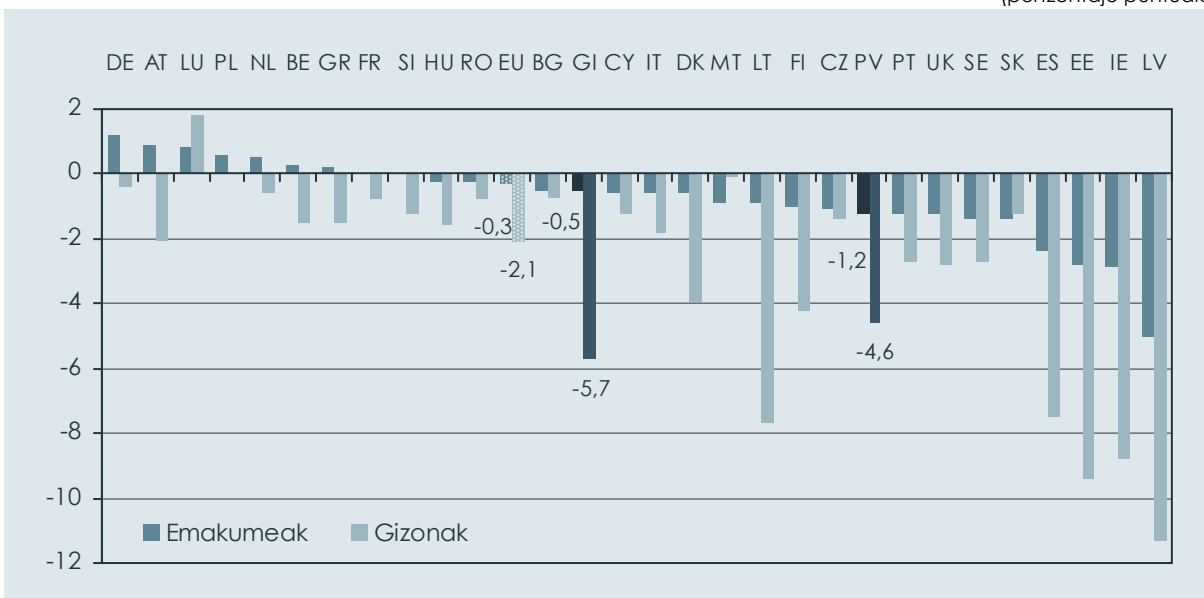


Iturria: Eustat.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.5 grafikoa 15-64 urteko biztanleriaren okupazio-tasaren bilakaera, sexuaren arabera.

(porzentaje puntuak)



Iturria: Eurostat eta Biztanleriaren jardueraren arabera sailkatzeko inkesta (BJA) 2008ko II Hiruh. – 2009ko II Hiruh.

3.1.2. 55 eta 64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa

Gipuzkoako 55 eta 64 urte arteko emakumeen okupazio-tasa (% 33, 2008an) EB-27ko batez bestekoaren azpian kokatzen da (% 37).

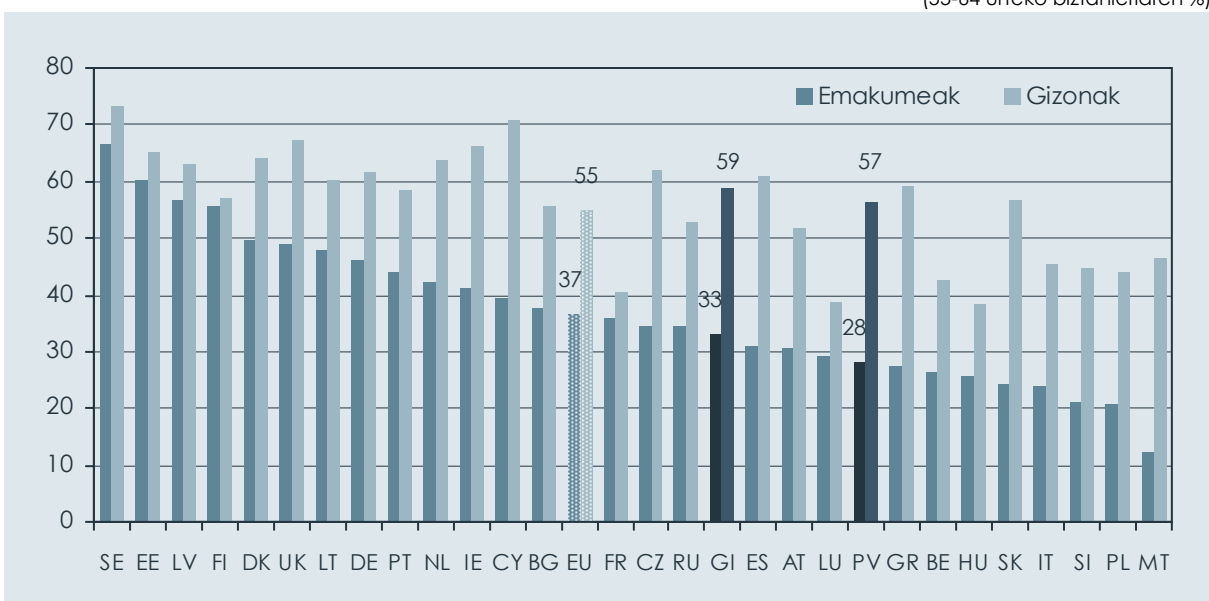
55 eta 64 urte arteko Gipuzkoako biztanleriaren okupazio-tasan gizon eta emakumeen arteko aldea kontuan hartuz gero, Europako batez bestekoa baino nabarmen altuagoa dela ikusiko dugu (26 puntu Gipuzkoan 2008an; EB-27an, 18).

Emaitza hau Gipuzkoan emandako emakumearen okupazioaren bilakaerarekin lotuta dago eta datozen urteetan Europarekin bat egingo duela aurreikus daiteke.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.6 grafikoa 55-64 urteko biztanleriaren okupazio-tasa, sexuaren arabera.

(55-64 urteko biztanleriaren %)



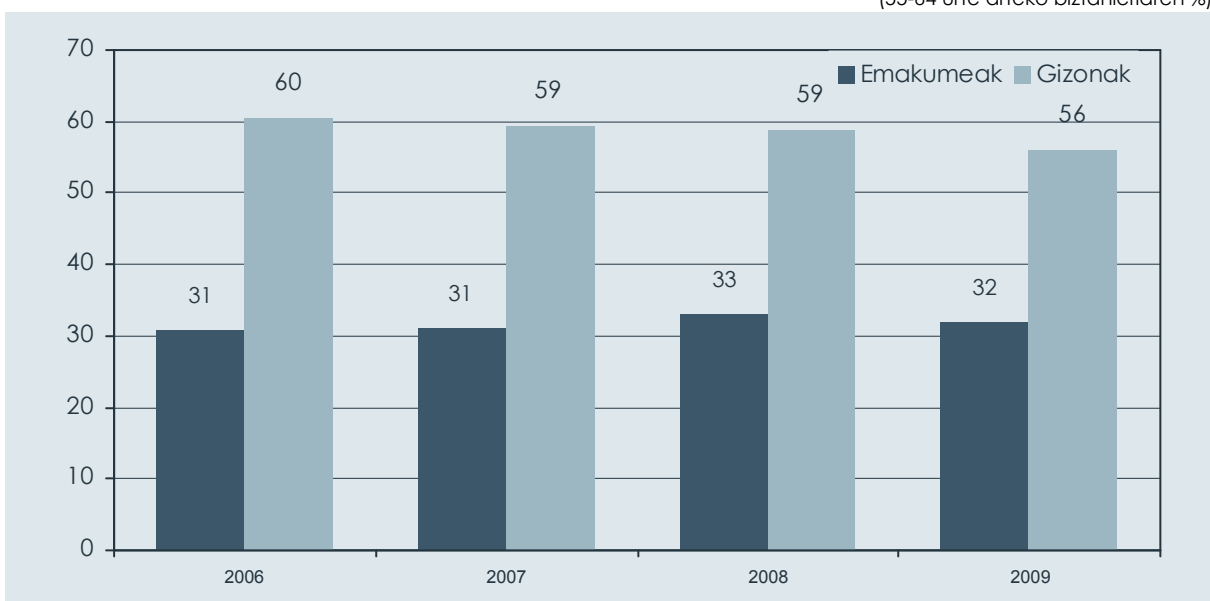
Iturria: Eurostat eta Eustat. 2008.

Herrialdeka, Suedia, Estonia, Letonia eta Finlandia dira emakume helduenen okupazioan %50a gainditzen duten Europako herrialdeak. Polonia, Malta, Eslovenia, Italia eta Eslovakiak, berriz, %25a baino balio baxuagoak erregistratzen dituzte.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.7 grafikoa 55-64 urteko biztanleriaren okupazio-tasaren bilakaera Gipuzkoan, sexuaren arabera

(55-64 urte arteko biztanleriaren %)



Iturria: Eustat.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

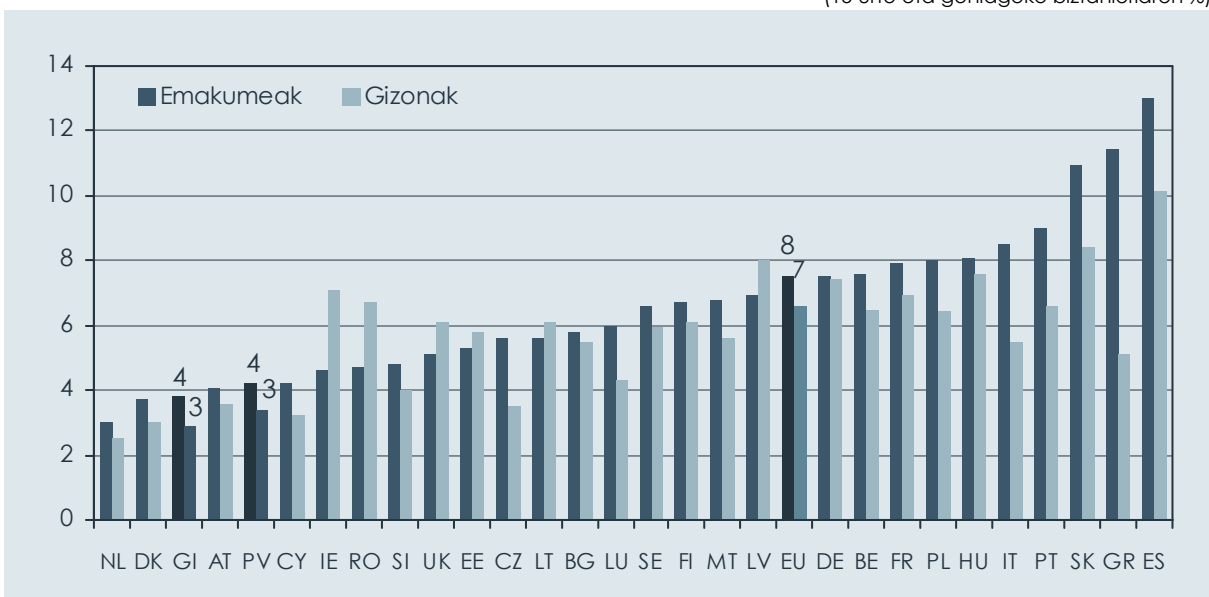
3.1.3. 15 urte eta gehiagoko biztanleen langabezia-tasa

Gipuzkoan, 15 urte eta gehiagoko biztanleriaren langabezia-tasa Europako batez bestekoa baino txikiagoa da; bai gizonezkoen kasuan (2008an % 2,9; EB-27an, berriz, % 6,6), bai emakumezkoen kasuan (% 3,8 Gipuzkoan; EB-27ko % 7,5ekoaren aldean).

Gizon eta emakumeen arteko aldeari dagokionez (kasu horretan gizon eta emakumeen arteko langabezia-tasaren aldea neurtuta), Gipuzkoak EB-27ko batez bestekoa berdintzen du (% 0,9 bi kasuetan).

3.8 grafikoa Langabezia-tasa, sexuaren arabera.

(15 urte eta gehiagoko biztanleriaren %)



Iturria: Eurostat eta Eustat. 2008.

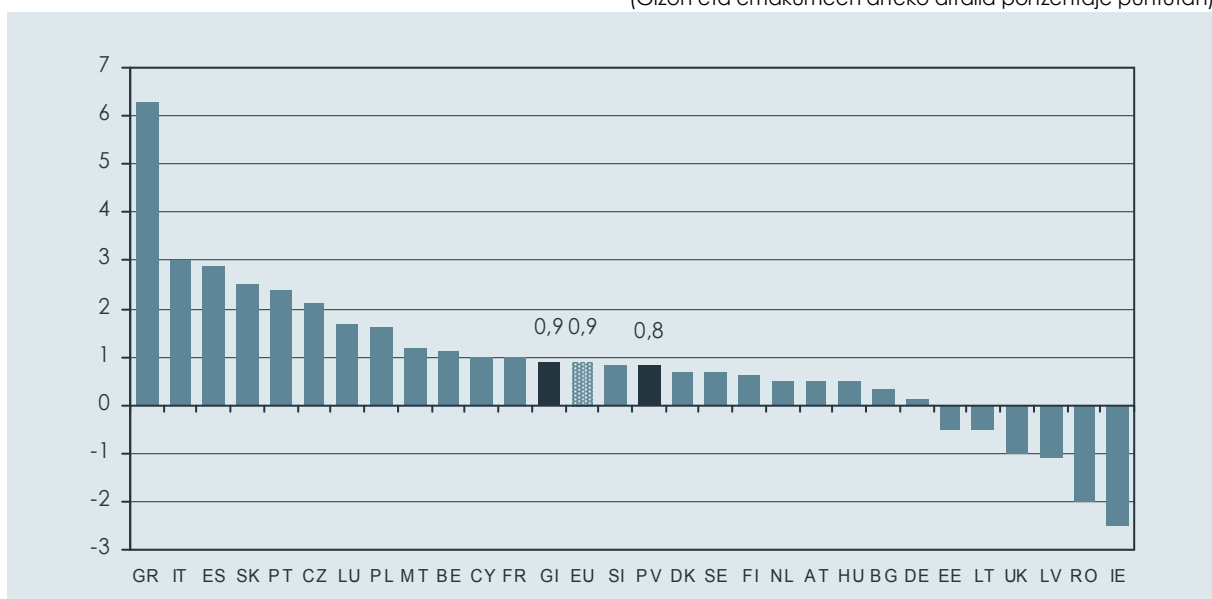
Herraldeka, Greziak, Italiak, Espainiak eta Eslovakiak azaltzen dituzte gizon eta emakumeen arteko alde handienak, guztietan, 3 puntutik gorakoak. Talde horretan Grezia nabarmentzen da eta sei puntutik gorako aldea du.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

Beste aldean daude, diferentzia negatiboekin, Irlanda, Errumania, Letonia, Erresuma Batua, Lituania eta Estonia, hau da, hauetan gizonezkoen langabezia-tasa altuagoa da.

3.9 grafikoa Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila.

(Gizon eta emakumeen arteko arraila portzentaje puntutan)



Iturria: Eurostat eta Eustat. 2008

Kasu horretan, okupazio-tasaren kasuan bezala, enpleguan krisiak izan duen eragina gizonezkoentzat kaltegarriagoa izan dela ikusten da.

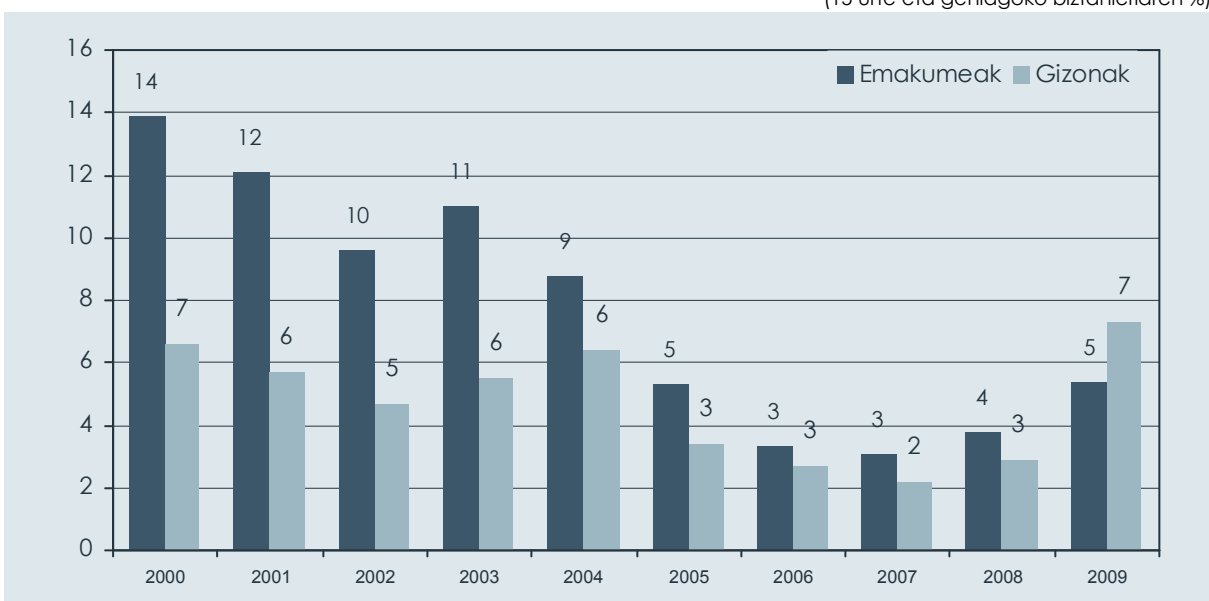
Hain zuzen ere, 2008ko maiatzaren eta 2009ko irailaren artean, Gipuzkoako emakumeen langabezia-tasa 0,8 puntu igo da eta gizonezkoen artean, aldiz, 5,6 puntu. EB-27ko multzoan, 1,6 eta 2,9 puntukoa izan da aldaketa, hurrenez hurren.

Bilakaera horren ondorioz, Gipuzkoako gizonezkoen langabezia-tasa % 7,3ra heldu da; emakumeena, berriz, % 5,4koa; azken hamarkada bi kolektiboentzat onuragarria izan delarik.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.10 grafikoa Langabezia-tasaren bilakaera Gipuzkoan, sexuaren arabera.

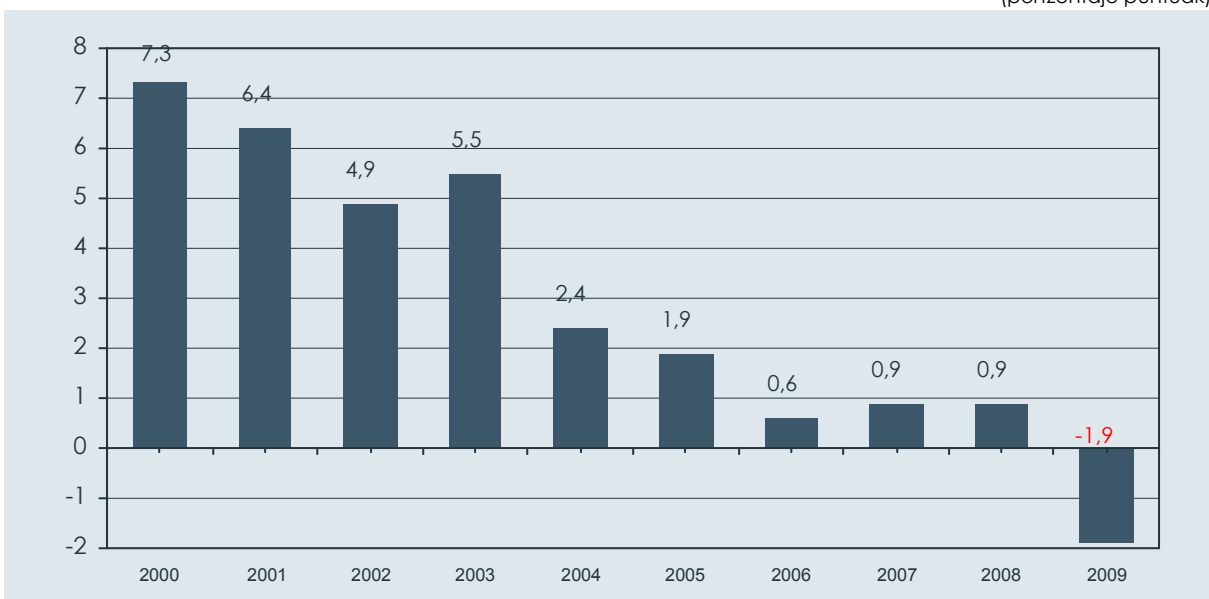
(15 urte eta gehiagoko biztanleriaren %)



Iturria: Eustat.

3.11 grafikoa Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arrailaren bilakaera Gipuzkoan.

(portzentaje puntuak)

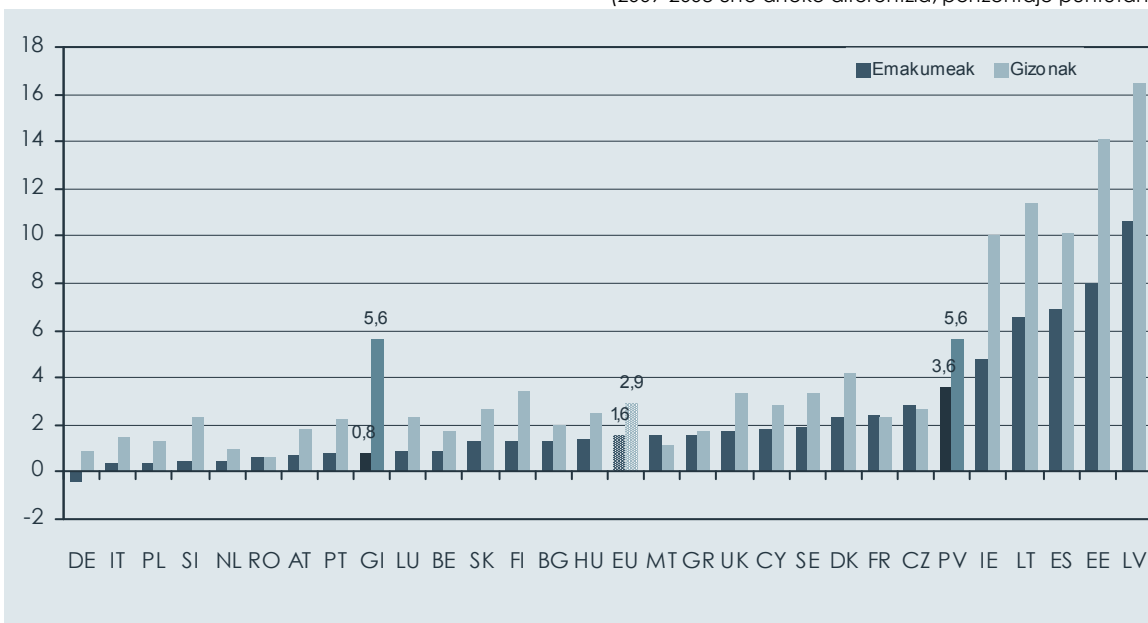


Iturria: Eustat.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.12 grafikoa Langabezia-tasaren bilakaera: 2008ko II Hiruh. – 2009ko III Hiruh., sexuaren arabera

(2009-2008 urte arteko diferentzia, portzentaje puntutan)



Iturria: Eurostat eta Eustat. 2008-2009.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.1.4. Lanaldi partzialeko enpleguaren eragina

Lanaldi partzialeko enpleguaren eragina enplegu osoari egiten dion ekarpenaren portzentaje moduan neurtzen da. Gipuzkoan, lanaldi partzialean lan egiten duten emakumeak guztizkoaren %18,2 dira (2008); Europan, berriz, batez bestekoa %31,1ekoa da.

Emakumeen lanaldi partzialeko enpleguaren eragina gizonezkoen batez bestekoaren oso gaineratik dago. Hain zuzen, Gipuzkoan adierazle horretako gizon eta emakumeen arteko aldea 16,2 puntu portzentualekoa da, Europako batez bestekoaren behetik dagoen arren (23,2 p.p.).

Emakumeen lanaldi partzialeko enplegu gehien duten Europako herrialdeak Herbehereak (%75), Alemania (%45) eta Erresuma Batua, Austria eta Suedia (%41) dira.

%10 baino baxuagoak diren zifrekin daude Grezia, Hungaria, Letonia eta Eslovakia; zifra hori emakumeen okupazio-tasan ere zertxobait baxuagoa da.

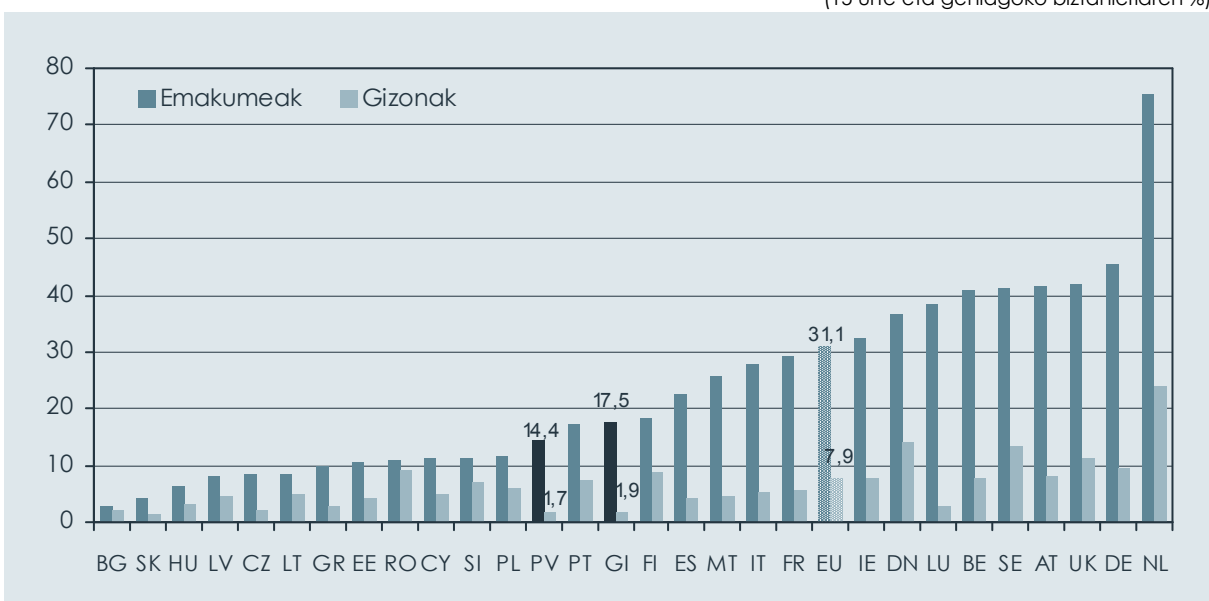
Azkenik, Gipuzkoaren kasuan, adierazle horrek azkenaldian beheranzko bilakaera izan du (2006-2009), eta gaur egun, % 17koa da egungo krisi-egoera dela-eta.

Hala eta guztiz ere, kasu guztietan lanaldi partzialeko enpleguaren eragina handiagoa da emakumezkoen kolektiboan gizonezkoen artean baino.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.13 grafikoa Lanaldi partzialeko enpleguaren eragina, sexuaren arabera.

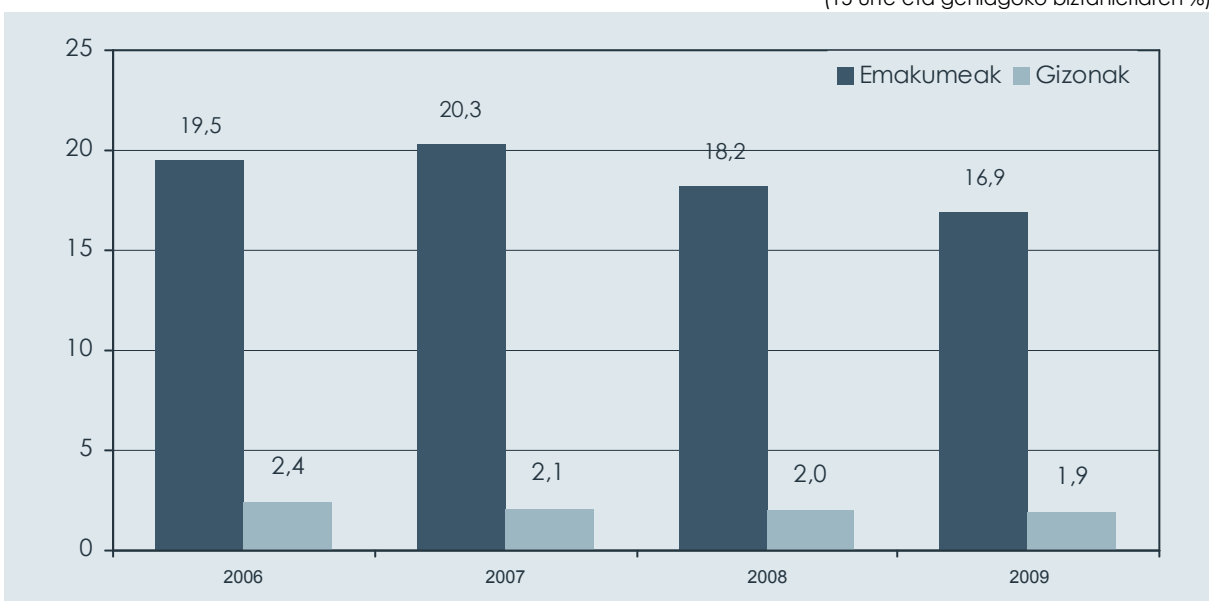
(15 urte eta gehiagoko biztanleriaren %)



Iturria: Eurostat eta Eustat. 2008.

3.14 grafikoa Lanaldi partzialeko enpleguaren eraginaren bilakaera Gipuzkoan, sexuaren arabera.

(15 urte eta gehiagoko biztanleriaren %)



Iturria: Eustat.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.2. Prestakuntza eta prestakuntzarako sarrera

3.2.1. Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20 eta 24 urte arteko biztanleria

Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituzten 20 eta 24 urte arteko emakume euskaldunen (ez dago Gipuzkoako daturik) portzentajea %83koa da; gizonezkoena, berriz, %74koa.

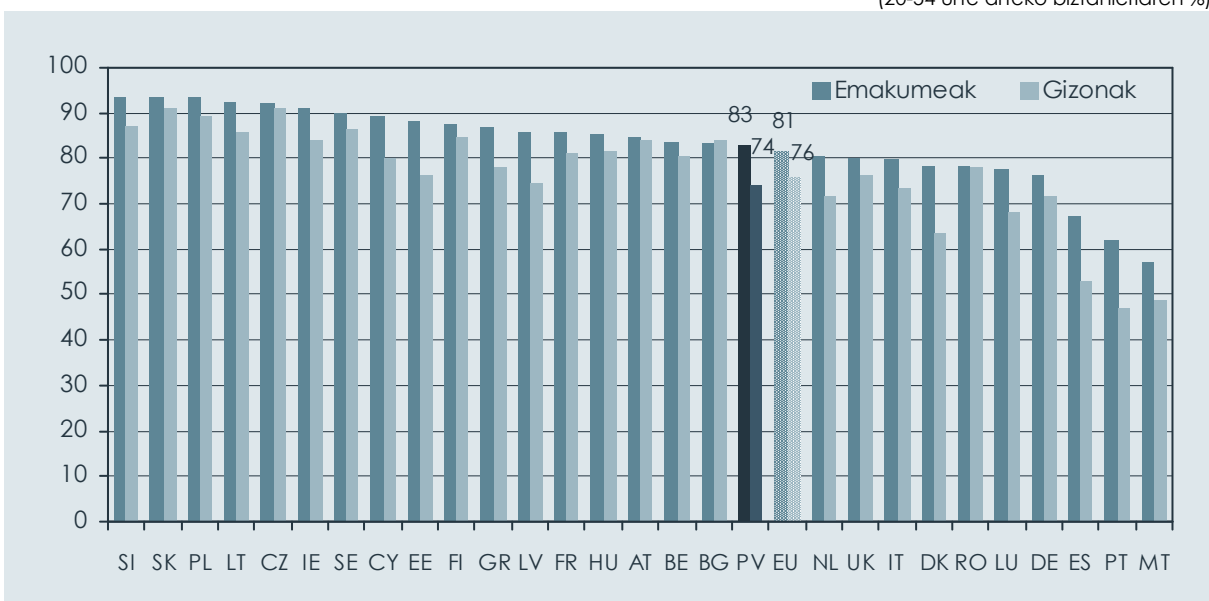
EBko batez besteko balioak oso antzekoak dira, adierazle horretako gizon eta emakumeen arteko arraila txikiagoa izan arren (9 p.p. Euskadin; EB-27n, berriz, 5 p.p.).

Erregistro onenak dituzten herrialdeen artean Eslovakia, Polonia, Letonia eta Txekiar Errepublika nabarmentzen dira, emakumezkoen kasuan %90a gainditzen baitute; balio baxuenak, aldiz, Portugal, Espainia eta Maltak dituzte, %70tik behera.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.15 grafikoa Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urte arteko biztanleria, sexuaren arabera.

(20-54 urte arteko biztanleriaren %)

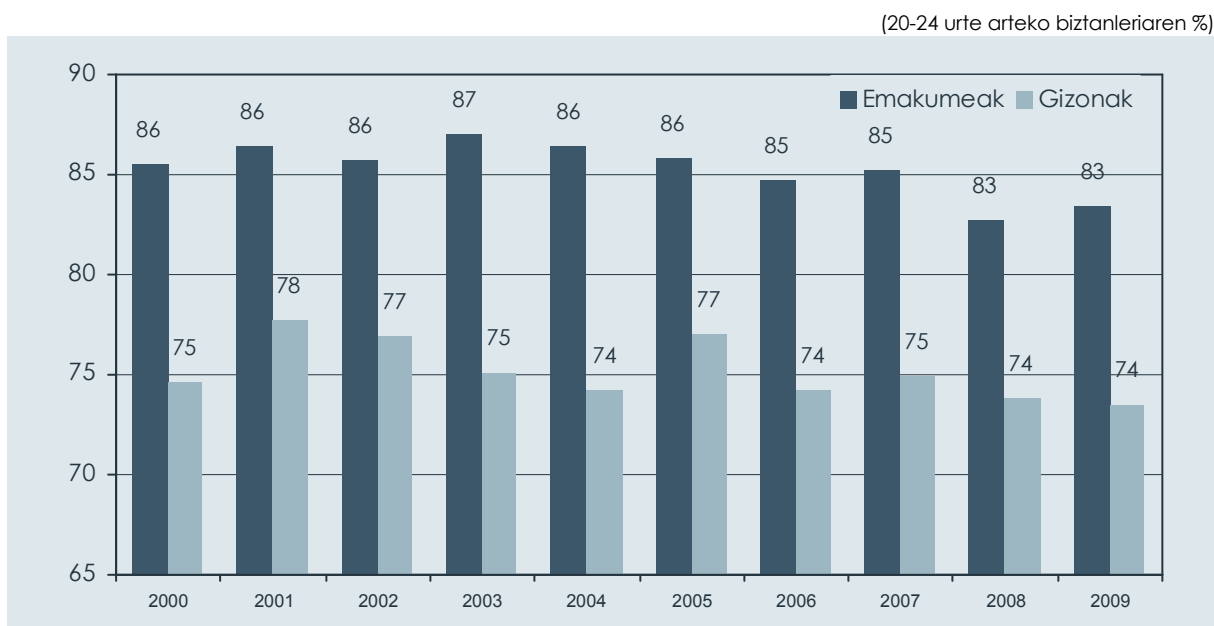


Iturria: Eurostat eta Eustat, 2008.

Adierazle honen azken bilakaera ez da positiboa izan Gipuzkoan, portzentaje hori emakumezkoen artean zertxobait murriztu baita 2003an lortutako gehieneko balioetik (% 87) egungo % 83ra.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.16 grafikoa Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urte arteko Gipuzkoako biztanleriaren bilakaera, sexuaren arabera.



Iturria: Eustat.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.2.2. Unibertsitateko ikasketak dituen biztanleria

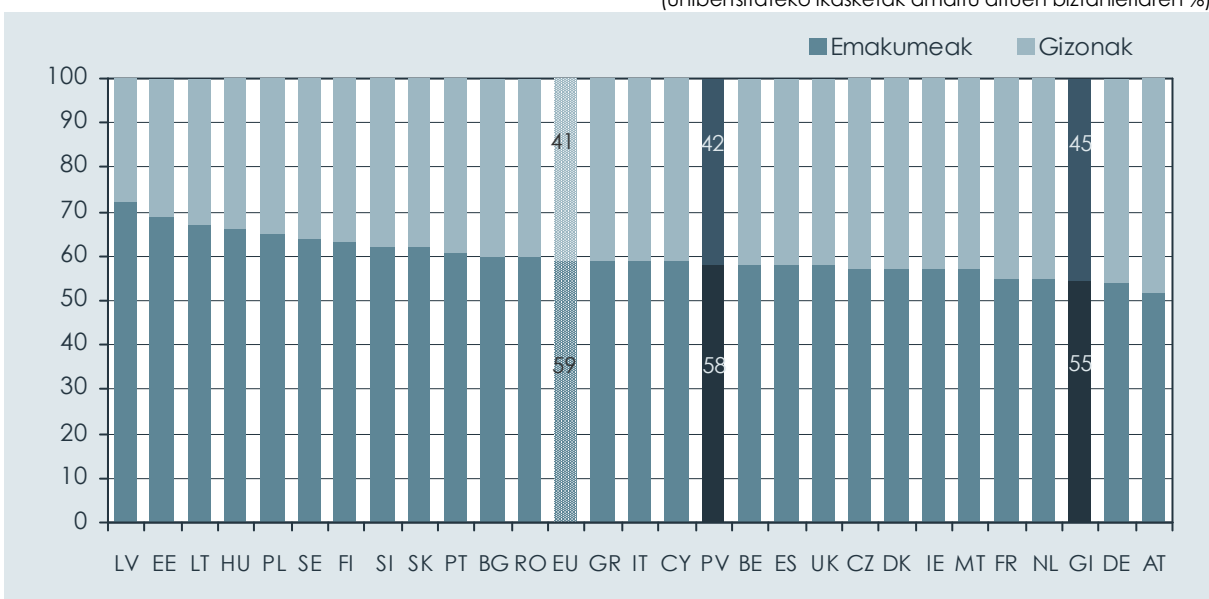
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren sexuaren araberako banaketa orekatuagoa dago Gipuzkoan (%55 emakumezkoak eta %45 gizonezkoak) EB-27ko batez bestekoan baino (%59 eta %41, hurrenez hurren).

Unibertsitateko ikasketak dituztenen portzentajea herrialde hauetan nabarmentzen da: Lituania, Estonia, Letonia, Hungaria, Polonia, Suedia, Finlandia, Eslovenia eta Eslovakia; %60a gainditzen dute, hain zuzen.

Gipuzkoan azken urteetan izandako bilakaerak Europako emaitzekin pixkanaka bat egitera darama, sexuen arteko emaitzak orekatu direlarik.

3.17 grafikoa Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren sexuaren araberako banaketa.

(unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren %)

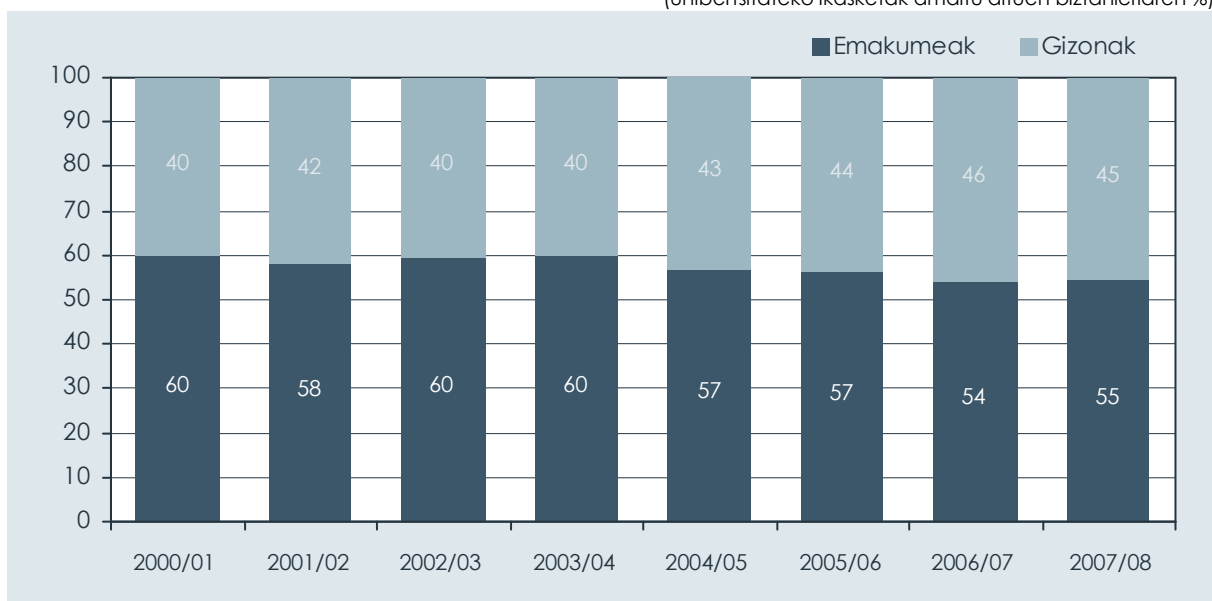


Iturria: Eurostat eta Eustat. 2007.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.18 grafikoa Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren sexuaren arabeko banaketaren bilakaera Gipuzkoan.

(unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren %)



Iturria: Eustat.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.3. Errenten desberdintasuna

3.3.1. Pobrezia-arriskuaren tasa

Euskadiko emakumeen %4,8 pobrezia-arriskuan dago¹ ; gizonezkoak, berriz, %2,8 dira kasu horretan daudenak. EB-27an bi pobrezia-arrisku tasak handiagoak dira, baina gizon eta emakumeen arteko arraila txikiagoa da (2 p.p. EAEn, Europako 0,2 p.p.rekin alderatuta).

Hori horrela, garapen ekonomikoa, enplegua, laneko integrazioa eta pobrezia-arriskuaren arteko korrelazioa nabarmendu behar da. Bi sexuen kasuan, pobrezia-arrisku handieneko Europako ekonomiak dira garapen sozio-ekonomiko txikiena dutenak.

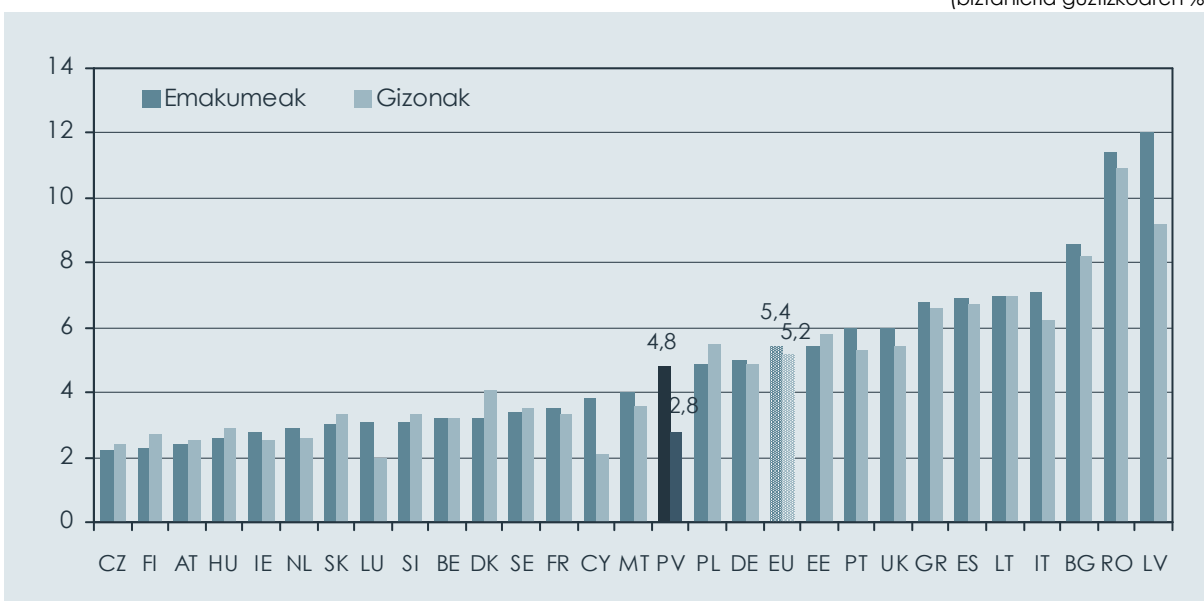
Horrez gain, emakumezkoen pobrezia-arrisku handiagoa duten herrialdeak bat datoz emakumezkoen okupazio-tasa txikiena duten herrialdeekin; hala nola, Lituania, Errumania, Bulgaria eta Italia.

¹ Pobrezia-arriskua: diru-sarreraren banaketaren medianaren %40 baino gutxiagoko diru-sarrerak dituen biztanleriaren portzentajea

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.19 grafikoa Pobrezia-arriskua, sexuaren arabera (diru-sarreraren medianaren %40 baino gutxiago)

(biztanleria guztizkoaren %)



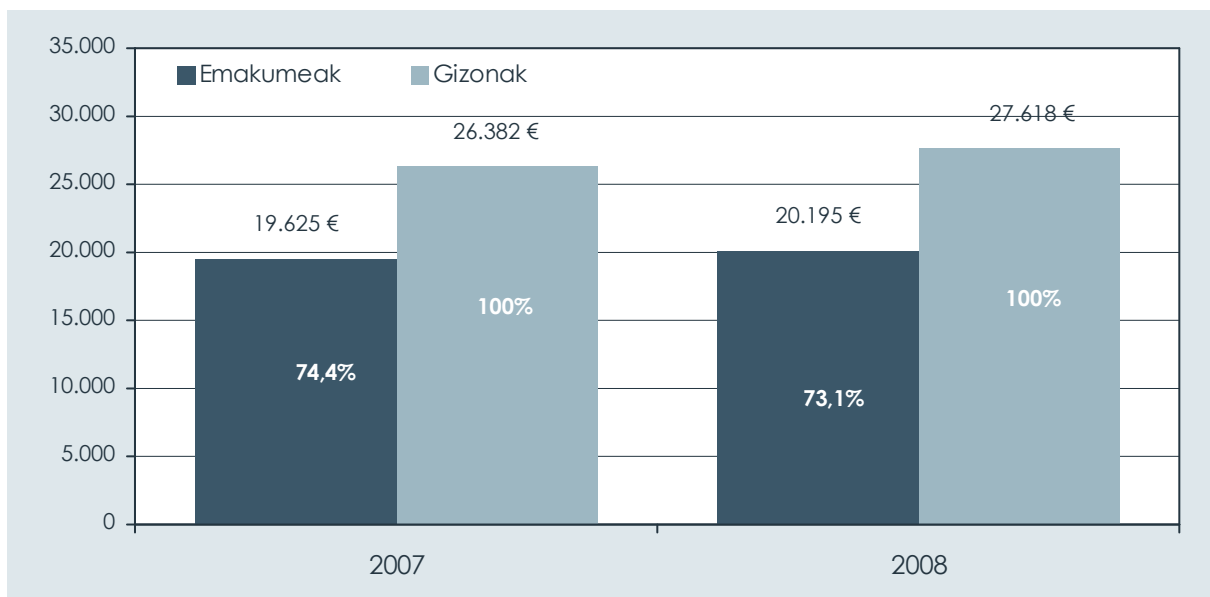
Iturria: Eurostat eta Eustat. 2008.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.3.2. Errentetan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea

Gipuzkoan, emakumezkoen batez besteko errenta gizonzkoen batez besteko errentaren %73,1koa da (2008ko PFEZ kanpaina). Termino absolututan, aldea urteko 7.423 eurora heltzen da.

3.20 grafikoa Banakako errenta-aitorpenen batez besteko errenta, sexuaren arabera. Emakumeen batez besteko errenta gizonzkoenaren gainean %. Gipuzkoa



Iturria: Gipuzkoako Foru Aldundia. Ogasun eta Finantza Departamentua.

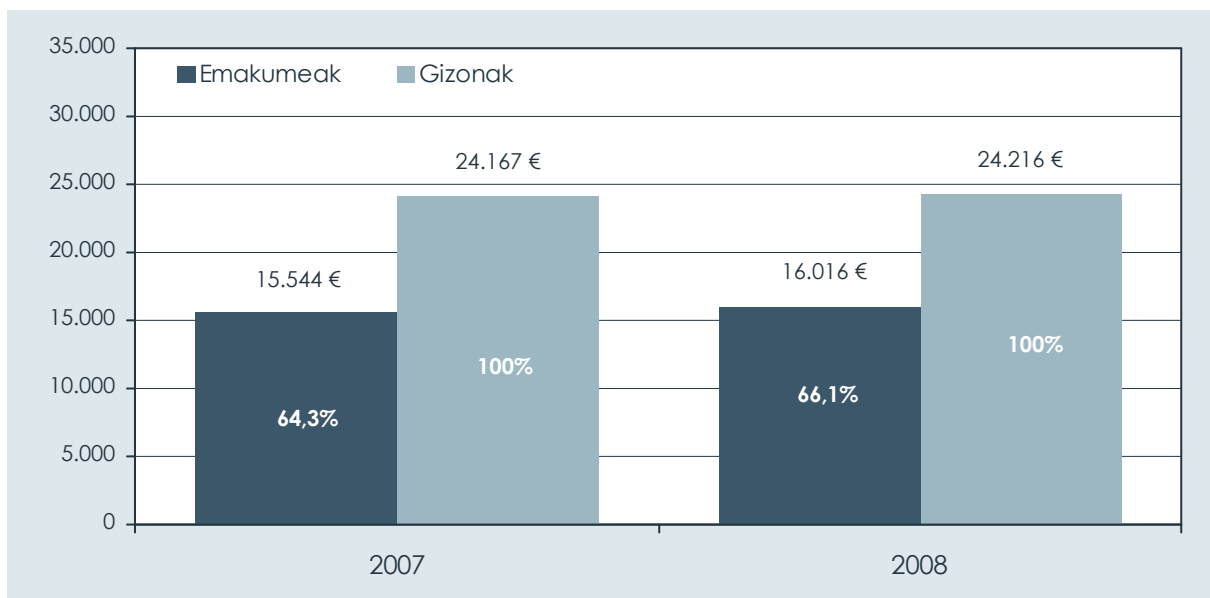
Laneko errendimendutik datorren errenta kontuan hartuta, gizon eta emakumeen arteko aldea are handiagoa da. 2008an, hain zuzen, emakumeen errendimenduak gizonzkoen batez besteko errendimenduaren %66,1 suposatzen du; urteko 8.200 euroko aldea, zehazki.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

Alde horren garrantziaz jabetuta, esanguratsua da errentaren sorrerarekin lotutako hiru gertakari kontuan hartzea:

- lehenik eta behin, emakumezkoen okupazio-tasa urriagoa, lanik egiten ez duen edota kotizaziopeko pentsiorik jasotzen ez duen 55 urte eta gehiagoko emakumeen kolektiboa handia izanik.
- bigarren, lanaldi partzialeko enpleguaren eragin handiagoa (emakumeen %18tik gizonazkoen %2ra); horrek sortutako errentaren murrizketa proportzionala dakar zuzenean.
- presentzia handiagoa hirugarren sektoreko jardueretan, zeinetan negozio-bolumen/balio erantsi eta enpleguaren ordainketa txikiagoak ematen diren.

3.21 grafikoa Laneko batez besteko etekinak, sexuaren arabera. Gipuzkoa



Iturria: Gipuzkoako Foru Aldundia. Ogasun eta Finantza Departamentua.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

Aurreko datuek PFEZ Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrean aitortzen duten gipuzkoarrei egiten diete erreferentzia; hortaz, aitortpena egiteaz salbuetsitako biztanleriari buruzko informaziorik ez du biltzen, horien diru-sarrerak horretarako gutxieneko mugatik behera geratzen baitira.

Eustatek egindako errenta pertsonalari eta familiarrari buruzko inkestak² 18 urte eta gehiagoko biztanleek, sexuaren arabera, jasotako errentak biltzen ditu. Iturri horren arabera, Gipuzkoan batez besteko errenta totala 23.219 eurokoa da gizonezkoen kasuan eta 12.049 eurokoa emakumezkoen kasuan. Hau da, gizonezkoen urteko batez besteko errentak emakumezkoena bikoiztu egiten du.

Errenten jatorriari jarraiki, gizon eta emakumezkoen arteko gertutasun handiena kapital higikorrek (%79) eta higiezinak (%122) sortutako errentei dagokie. Tarte hau, aldiz, zabaldu egiten da laneko errentetan (%45), jardueretakoetan (%38) eta transferentzietan³ (% 58).

Hori horrela, batez besteko errenta totaleko⁴ gizon eta emakumeen arteko aldea %48,1ekoa zen 2006an eta bost urteko epean ia 6 puntutan murriztu da ehuneko hori, emakumearen lan-merkaturako txertaketaren hobekuntza positiboa islatuz.

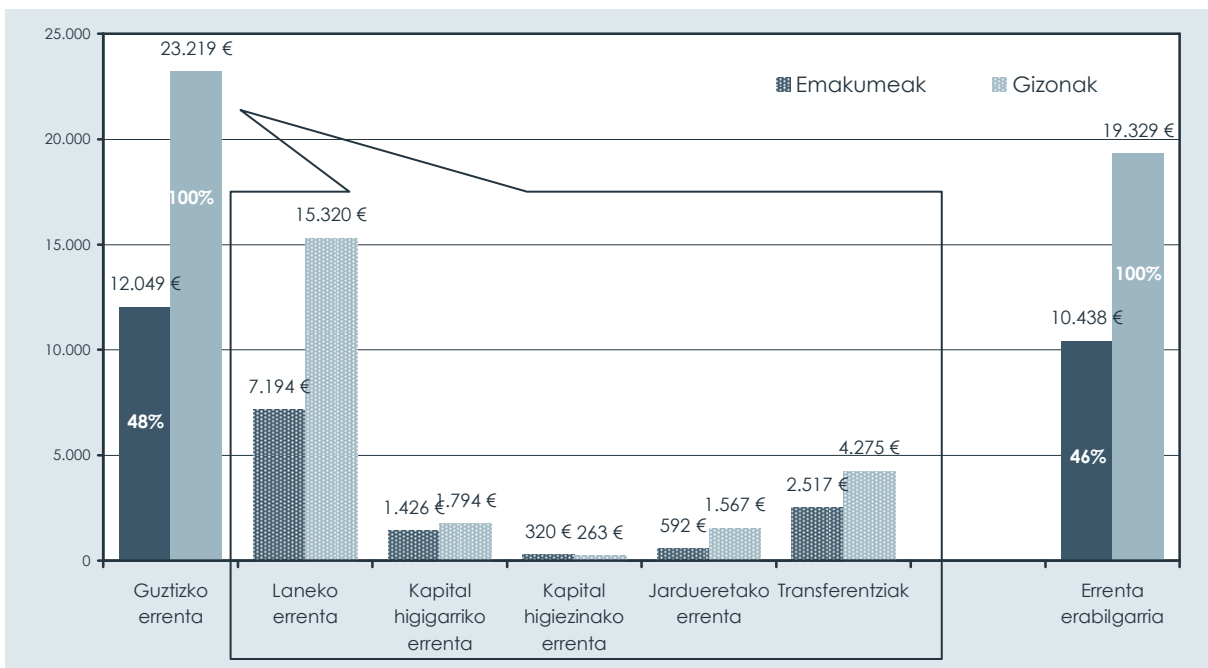
² Hiru Foru Ogasunek emandako informaziotik abiatuta landu da.

³ Kotizaziopeko pentsioak eta kotizazio gabeko pentsioak, langabezia-sorospenak eta beste.

⁴ Gizonezkoen eta emakumezkoen errentaren arteko alde gisa lortu da, gizonezkoen errentari dagokionez

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.22 grafikoa 18 urte eta gehiagoko biztanleriaren errenta pertsonala, sexuaren arabera. Gipuzkoa, 2006.



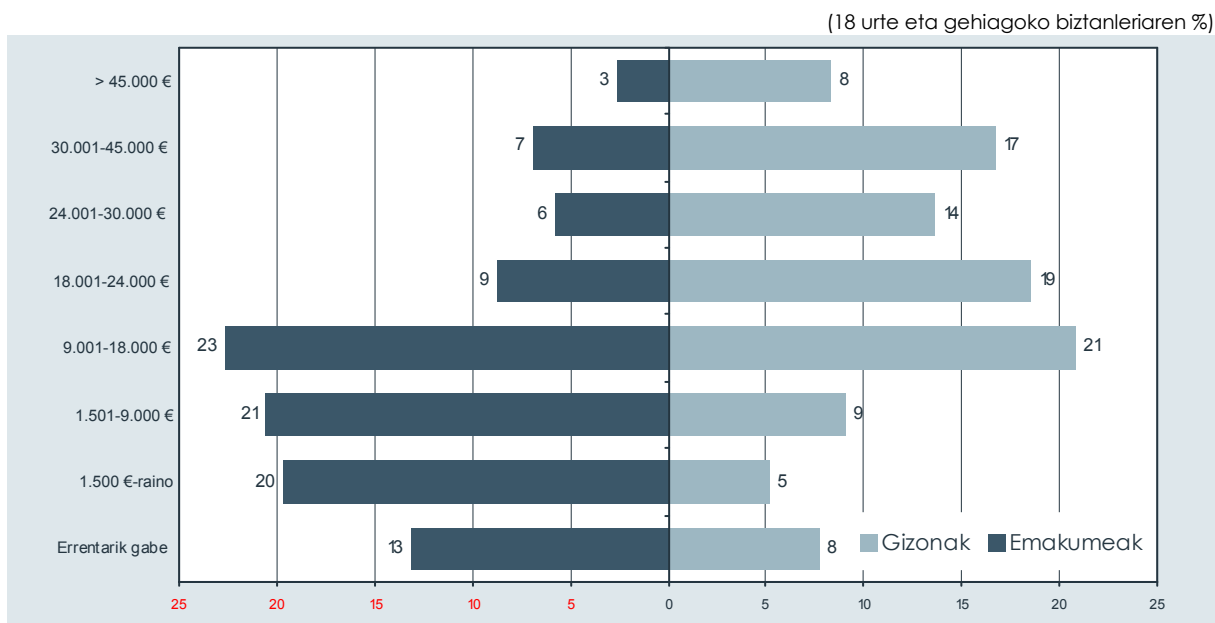
Iturria: Eustat.

Generoen arteko alde horiek are esanguratsuagoak dira biztanleriaren banaketa errenta pertsonalaren arabera eginez gero. Hortaz, emaitza hauek nabarmentzen dira:

- Adin nagusiko ia hiru emakumetik batek ez du inolako errentarik edo, jasotzen badu ere, ez ditu urteko 1.500 euroak gainditzen (emakumeen %32,8). Gizonezkoen kasuan, ehuneko hori %12,9koa da.
- Urtean 1.501 eta 9.000 euro arteko errenta jasotzen duen emakumeen proportzioa % 20,6koa da eta erraz bikoizten du gizonezkoen dagokien proportzioa (% 9,1).
- Aurkako muturrean, 18 urte eta gehiagoko gizon gipuzkoarren %8,3ak urtean 45.000 euro baino gehiagoko errenta jasotzen du; emakumezkoen % 2,7k lortzen du errenta hori.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.23 grafikoa 18 urte eta gehiagoko biztanleriaren banaketa, errenta pertsonalaren eta sexuaren arabera (%). Gipuzkoa, 2006.



Iturria: Eustat.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

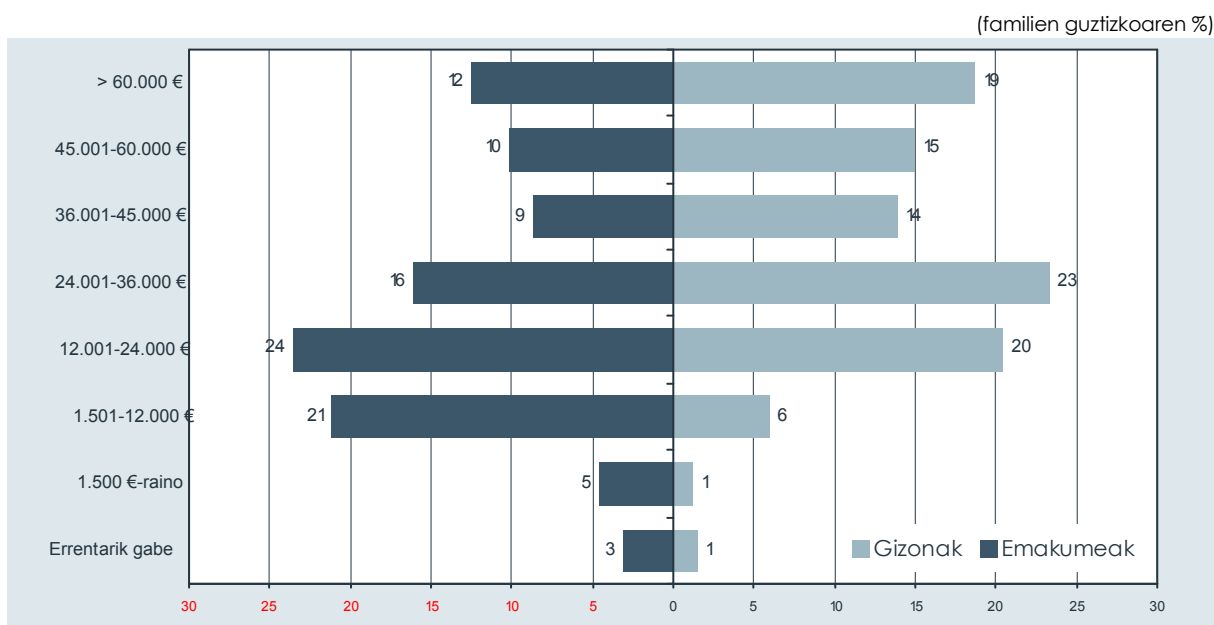
3.3.3. Gizon eta emakumeen arteko aldea eta familia-errenta

Familia-errenta kontuan hartuta, gizon eta emakumeen arteko aldeak ere esanguratsuak dira, familiaren diru-sarrerak nabarmen aldatzen baitira hartzaile nagusia gizona edo emakumezkoa izatearen arabera.

Familiako hartzaile nagusia gizona denean, familiek 42.413 euroko batez besteko diru-sarrerak izan ohi dituzte eta gehiengoa errenta ertainen mailetan biltzen da.

Hartzaile nagusia emakumezkoa denean, aldiz, batez besteko familia-errenta 31.111 eurotan kokatzen da eta errenta maila baxuenetan biltzen da.

3.24 grafikoa Familia-errenta, hartzaile nagusiaren sexuaren arabera (%).Gipuzkoa, 2006



Iturria: Eustat.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.3.4. Soldatetan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea

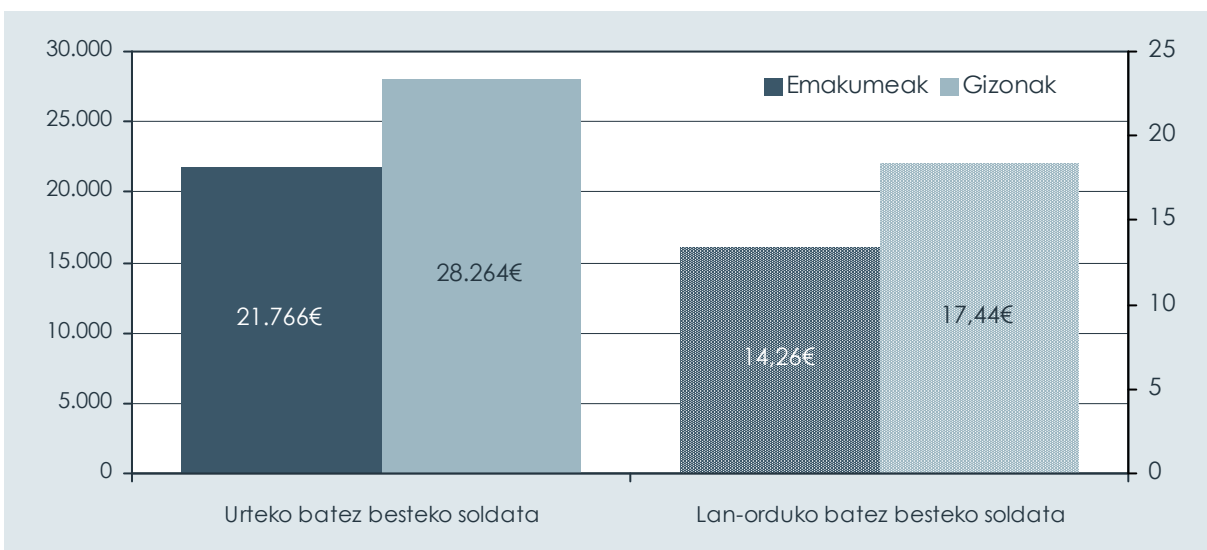
EINak Euskal Autonomia Erkidegoan egiten duen Soldata Egituraren Urteko Inkestaren emaitzen arabera, langilearen urteko batez besteko soldata gordina 25.547 eurokoa da 2008. urtean. Kasu honetan ere, sexuen arteko aldeak oso nabariak dira; izan ere, emakumeen urteko batez besteko soldata gordina (21.766 euro) gizonezkoen urteko batez besteko soldata gordinaren % 77koa da (28.264 euro). Hainbat motatako aldagaiek nabarmen eragiten dute aipatutako aldean, esate baterako: lan-jardunaldi motak, maila baxuagoko lanbideetan emakume gehiago egoteak, kontratu motak eta abar.

Lan egindako orduko jasotako soldata gordinak ere kontuan izan beharreko genero-desberdintasunak ditu. 2008. urtean, zehazki, gizonek, batez beste, lan egindako orduko 17,4 euro jasotzen zituzten eta emakumeek, berriz, 14,3 euroko batez bestekoa jasotzen zuten.

Urteko soldatetan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea (gizonezkoen batez besteko soldata gordinaren eta emakumezkoenaren arteko aldea, gizonezkoen soldata gordinaren portzentaje gisa neurtuta), Euskadin, % 23koa da. Egindako lan-orduagatik jasotako batez besteko soldata gordina kontuan hartuta, aldea % 18,2 arte murizten da.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

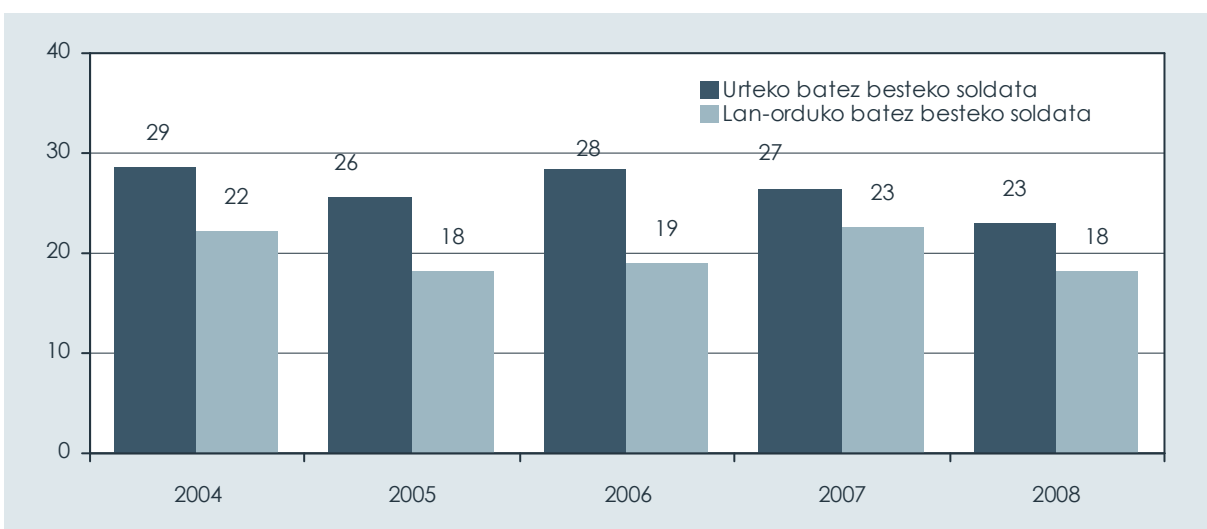
3.25 grafikoa Langileen batez besteko soldata (urteko batez bestekoa eta lan-orduko), sexuaren arabera. Euskal A.E.



Iturria: Gipuzkoako Foru Aldundia. Ogasun eta Finantza Departamentua.

Urteko soldatako aldearen bilakaerak 5,7 puntuko murrizketa izan du 2004-2008 aldian. Lan-orduko soldataren aldeari dagokionez, murrizketa 4 p.p.koa izan da.

3.26 grafikoa Urteko eta orduko soldata: gizon eta emakumeen arteko arraila (%). Euskal A.E.



Iturria: EIN.

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.4. Erabakiak hartzeko alorrak

3.4.1. Emakumeak Parlamentuan

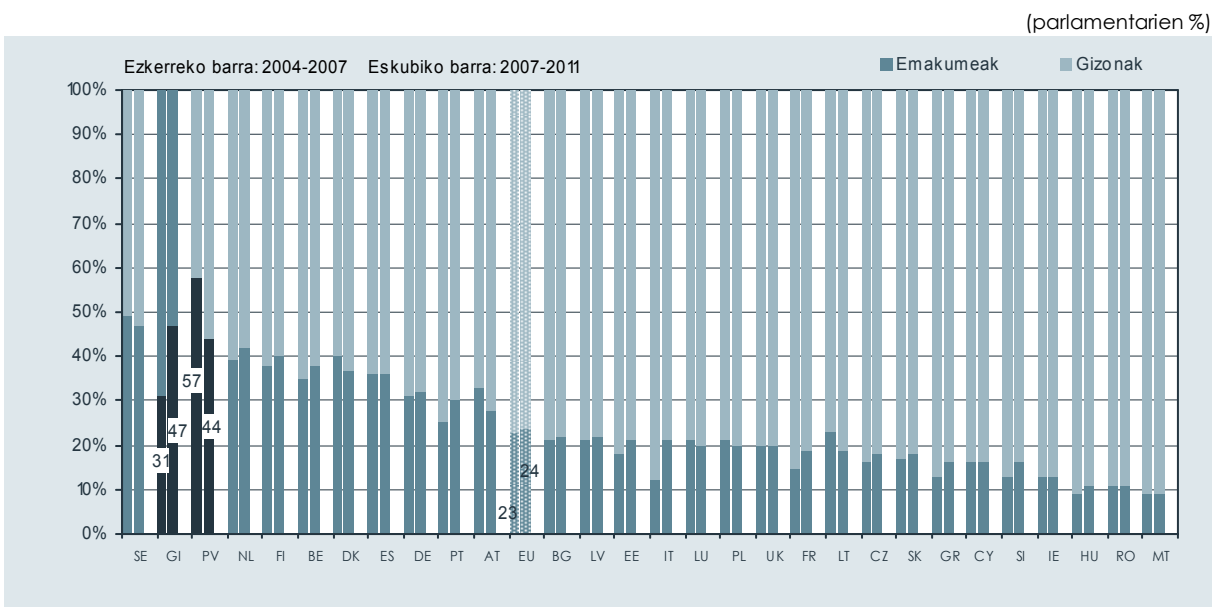
Emakumeek Gipuzkoako Batzar Nagusietan duten presentzia areagotu egin da; 2004-2007 legegaldian %31 ziren, eta 2007-2011 legegaldian, berriz, %47. Bestalde, Eusko Legebiltzarrean bilakaera kontrakoa izan da, emakumezko legebiltzarkideak nabarmen murriztu dira (%57tik %44ra).

EBko herrialdeetako parlamentu nazionaletan, emakumezkoen ehunekoa, kasu gehienetan, Gipuzkoan ikusitakoa baino nabarmen urriagoa da; EB-27ko batez bestekoa %24koa da.

Oro har, erabakiak hartzeko organo horietan emakumezkoen presentzia herrialde bakoitzeko guztizko biztanleriarik egindako ekarpena baino txikiagoa da. Hala eta guztiz ere, emakumezkoen okupazio-tasa hobea duten herrialdeek parlamentuan ere emakumezkoen portzentaje handiagoa dutela ikusi da. Horien artean, Suedia, Herbehereak eta Finlandia nagusitzen dira.

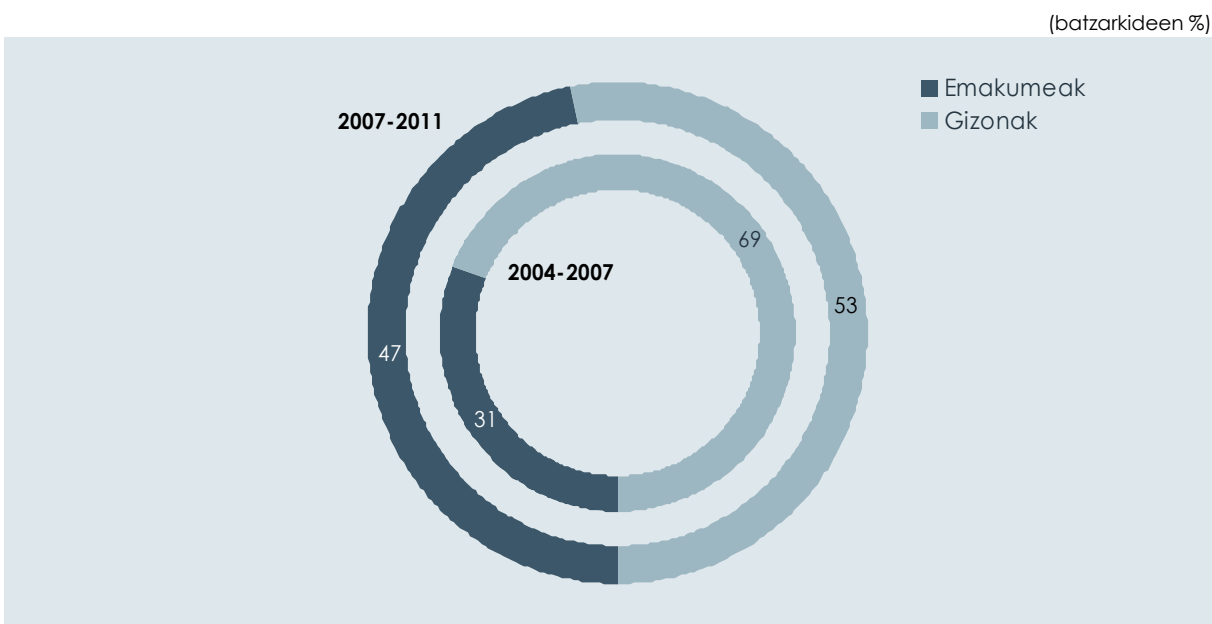
3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.27 grafikoa Emakume eta gizonen presentzia Parlamentuan



Iturria: Eurostat, Eusko Legebiltzarra eta Gipuzkoako Batzar Nagusiak (2010eko iraila). 2005-2009.

3.28 grafikoa Emakume eta gizonen presentziaren bilakaera Gipuzkoako Batzar Nagusietan.



Iturria: Gipuzkoako Batzar Nagusiak (2010eko iraila).

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

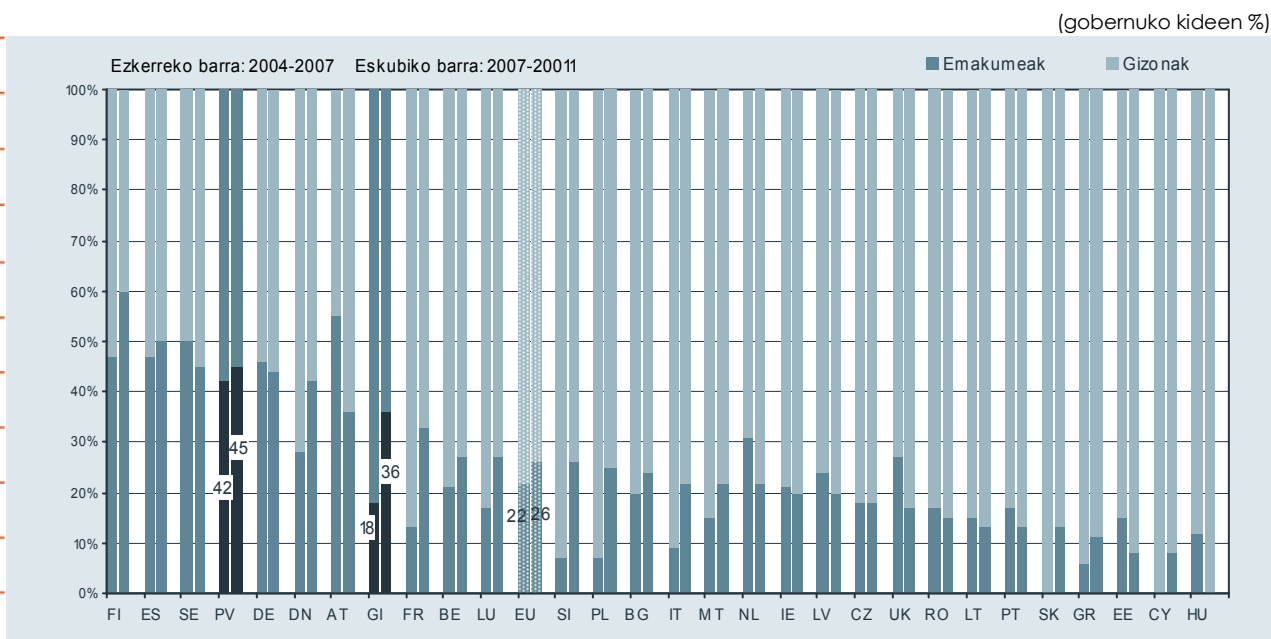
3.4.2. Emakumeak Gobernuan

Oro har, organo exekutiboetan emakumeek duten portzentajea murriztu egiten da organo legegileetan adierazitako portzentajeekin alderatuta.

Hori horrela, Gipuzkoako Foru Aldundiaren gobernuan emakumeen portzentajea %36koa da, batzarretan adierazitakoa baino 11p.p. baxuagoa; aurreko legegilditik zertxobait hobetu da, hala ere (2004-2007).

Europako datuek adierazten dutenez, gobernu exekutiboetan emakumezkoen partaidetza, kasu gehienetan, Gipuzkoan ikusitakoa baino urriagoa da; EB-27ko batez bestekoa %24 da.

3.29 grafikoa Emakumeak Gobernuan.



Iturria: Eurostat, Eusko Jaurlaritza eta Gipuzkoako Foru Aldundia. 2005-2009.

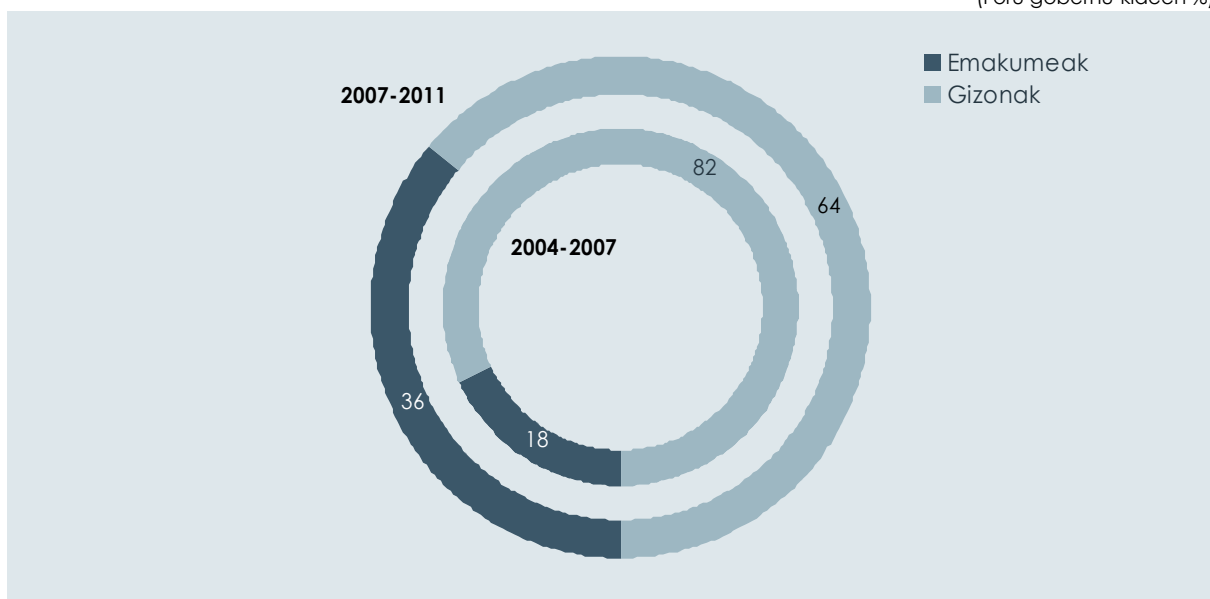
3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

Oro har, gobernuko organo horietan emakumezkoen presentzia herrialde bakoitzeko guztizko biztanleriari egindako ekarpena baino txikiagoa da. Hala eta guztiz ere, emakumezkoen okupazio-tasa hobea duten herrialdeetako gobernuetan ere emakumeak ugariago direla ikusi da, hala nola Suedian, Alemanian eta Finlandian.

Gobernuetan emakumezkoen presentziarik urriena Hungarian, Zipren, Estonian eta Grezian antzeman da, besteak beste.

3.30 grafikoa Emakume eta gizonen presentziaren bilakaera Gipuzkoako Foru Aldundian.

(Foru gobernu-kideen %)



Iturria: Gipuzkoako Foru Aldundia (2010eko iraila).

3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.4.3. Emakumezkoak zuzendaritza-karguetan

Lan-merkatuan sartzeko emakumeek egindako ibilbide desberdinak zuzendaritza organoetan duten partehartzea ere baldintzatu du.

EB-27an hiru zuzendaritza-kargutik bat emakumezkoena da. Portzentajea Frantziako %40aren eta Irlandako %20aren artekoa da.

Horrez gain, emakumezkoen okupazio-tasa handia duten herrialdeetan –Suedia (%26), Danimarka (%24) edo Finlandia (%22)–, zuzendaritza-karguetako emakumezkoen presentzia komunitateko batez bestekoa baino urriagoa dela ikusi da eta, aldiz, emakumezkoen okupazio-tasa txikiagoa duten herrialdeek gainditu egiten dutela –Errumania eta Txekiar Errepublika (%27), Grezia eta Hungaria (%28)–.

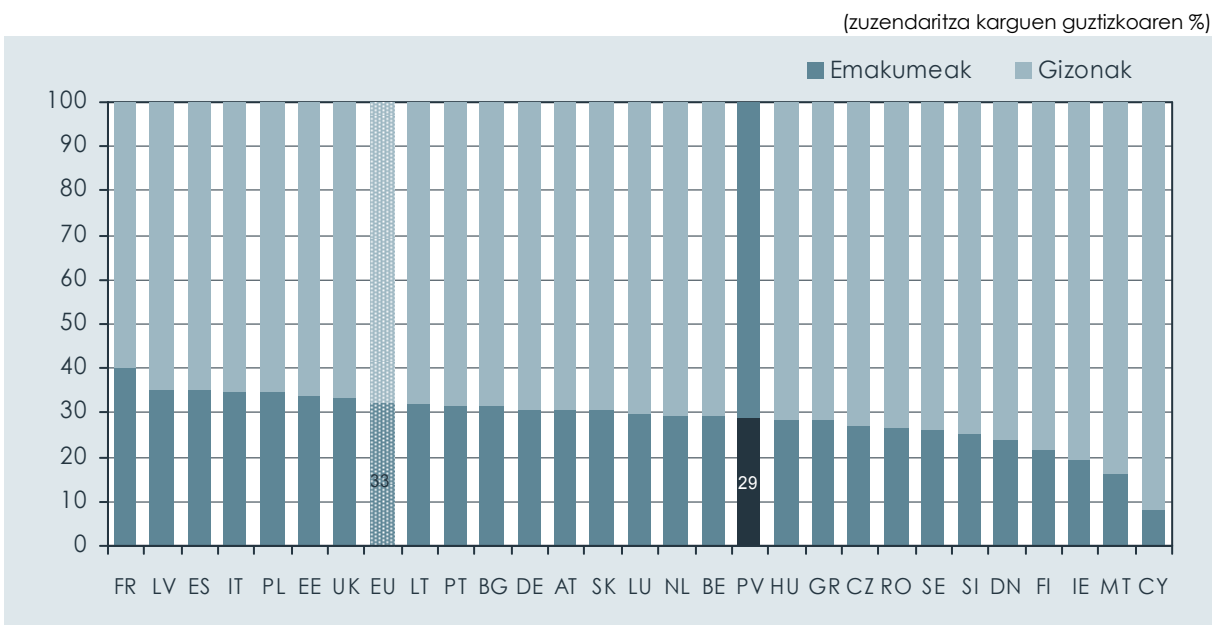
Zuzendaritza-karguetan dagoen emakumeen ehunekoa hainbat faktoreren emaitza da, besteen artean hauena:

- Emakumeen okupazio-tasa altuak zuzendaritza-karguetarako hautagai gehiago egotea esan nahi du.
- Europako iparraldeko herrialdeek islatzen duten moduan, ordea, lanaldi partzialeko enpleguaren eragin handiagoak aukera horiek murrizten ditu.
- Gainera, enplegu publikoaren proportzio handi batek (Frantzia) zuzendaritza-organoen emakumeen proportzioa ere altuagoa izan dadin bultzatzen du.

Faktore guzti horien konbinaketak, emakumeen presentziak lan-merkatuan izan duen ibilbide historikoaz gain, emandako emaitzen kasuistika ulertzen laguntzen du.

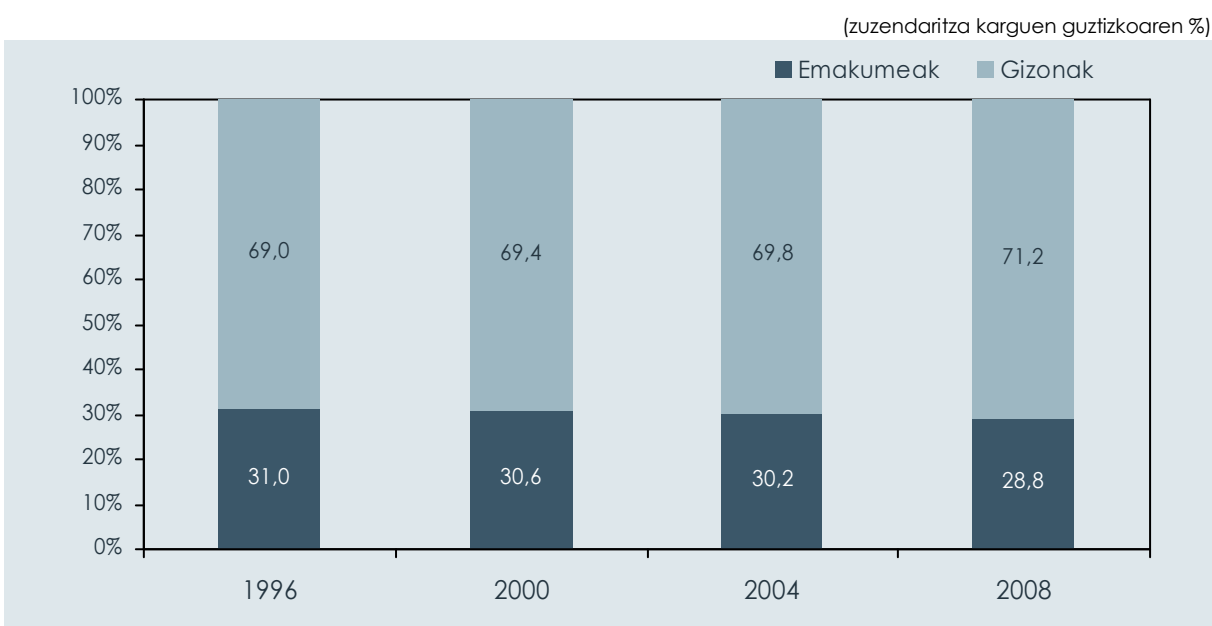
3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.31 grafikoa Emakumezkoak enpresen zuzendaritza-organoetan (%)

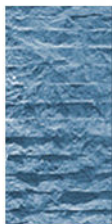


Iturria: Eurostat eta Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila, 2008.

3.32 grafikoa Emakumezkoen presentziaren bilakaera enpresen zuzendaritza-organoetan. Euskal A.E.



Iturria: Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.



A. eranskina Eranskin
estatistikoa

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.1 taula Okupazio-tasa, sexuaren arabera (2003-2008)

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Danimarka	70,5	74,3	79,6	81,9	9,1	7,6
Suedia	71,5	71,8	74,2	76,7	2,7	4,9
Herbehereak	66,0	71,1	81,1	83,2	15,1	12,1
Finlandia	65,7	69,0	69,7	73,1	4,0	4,1
Estonia	59,0	66,3	67,2	73,6	8,2	7,3
Erresuma Batua	65,3	65,8	77,8	77,3	12,5	11,5
Austria	61,6	65,8	76,4	78,5	14,8	12,7
Letonia	57,9	65,4	66,1	72,1	8,2	6,7
Alemania	58,9	65,4	70,9	75,9	12,0	10,5
Eslovenia	57,6	64,2	67,4	72,7	9,8	8,5
Txipre	60,4	62,9	78,8	79,2	18,4	16,3
Portugal	61,4	62,5	75,0	74,0	13,6	11,5
Gipuzkoa	55,7	61,9	77,6	78,0	21,9	16,1
Lituania	58,4	61,8	64,0	67,1	5,6	5,3
Frantzia	58,2	60,4	69,9	69,6	11,7	9,2
Irlanda	55,7	60,2	75,2	74,9	19,5	14,7
Bulgaria	49,0	59,5	56,0	68,5	7,0	9,0
EB-27	54,9	59,1	70,3	72,8	15,4	13,7
Euskal A.E.	51,6	58,9	75,4	76,2	23,8	17,3
Txekiar Errep.	56,3	57,6	73,1	75,4	16,8	17,8
Belgika	51,8	56,2	67,3	68,6	15,5	12,4
Luxenburgo	50,9	55,1	73,3	71,5	22,4	16,4
Espania	46,3	54,9	73,2	73,5	26,9	18,6
Eslovakia	52,2	54,6	63,3	70,0	11,1	15,4
Errumania	51,5	52,5	63,8	65,7	12,3	13,2
Polonia	46,0	52,4	56,5	66,3	10,5	13,9
Hungaria	50,9	50,6	63,5	63,0	12,6	12,4
Grezia	44,3	48,7	73,4	75,0	29,1	26,3
Italia	42,7	47,2	69,6	70,3	26,9	23,1
Malta	33,6	37,4	74,5	72,5	40,9	35,1

Iturria: Eurostat eta Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.2 taula 55-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa, sexuaren arabera (2003-2008)

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Suedia	66,3	66,7	70,8	73,4	4,5	6,7
Estonia	47,3	60,3	58,9	65,2	11,6	4,9
Letonia	38,8	56,7	51,3	63,1	12,5	6,4
Finlandia	48,3	55,8	51,0	57,1	2,7	1,3
Danimarka	52,9	49,8	67,3	64,3	14,4	14,5
Erresuma Batua	46,3	49,0	64,8	67,3	18,5	18,3
Lituania	36,7	47,8	55,3	60,2	18,6	12,4
Alemania	31,6	46,1	48,2	61,8	16,6	15,7
Portugal	42,4	43,9	62,1	58,5	19,7	14,6
Holanda	31,8	42,2	56,7	63,7	24,9	21,5
Irlanda	33,1	41,1	64,6	66,1	31,5	25,0
Txipre	32,7	39,4	68,9	70,9	36,2	31,5
Bulgaria	21,0	37,7	40,5	55,8	19,5	18,1
EU 27	30,7	36,8	49,9	55,0	19,2	18,2
Frantzia	33,3	36,0	40,9	40,5	7,6	4,5
Errumania	33,3	34,4	43,5	53,0	10,2	18,6
Txekiar Errep.	28,4	34,4	57,5	61,9	29,1	27,5
Gipuzkoa	-	33,0	-	58,8	-	25,8
Espainia	23,3	31,1	59,2	60,9	35,9	29,8
Austria	20,8	30,8	40,4	51,8	19,6	21,0
Luxenburgo	20,6	29,3	39,7	38,7	19,1	9,4
Euskal A.E.	24,4	28,3	57,7	56,5	33,3	28,2
Grezia	25,5	27,5	58,7	59,1	33,2	31,6
Belgika	18,7	26,3	37,8	42,8	19,1	16,5
Hungaria	21,8	25,7	37,8	38,5	16,0	12,8
Eslovakia	11,2	24,2	41,0	56,7	29,8	32,5
Italia	18,5	24,0	42,8	45,5	24,3	21,5
Eslovenia	14,6	21,1	33,2	44,7	18,6	23,6
Polonia	19,8	20,7	35,2	44,1	15,4	23,4
Malta	13,0	12,5	53,8	46,4	40,8	33,9

Iturria: Eurostat eta Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.3 taula Langabezia-tasa, sexuaren arabera (2003-2008)

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Herbehereak	3,8	3,0	3,4	2,5	-0,4	-0,5
Danimarka	5,7	3,7	5,1	3,0	-0,6	-0,7
Gipuzkoa	11,0	3,8	5,5	2,9	-5,5	-0,9
Austria	4,3	4,1	5,1	3,6	0,8	-0,5
Euskal A.E.	11,5	4,2	6,5	3,4	-5,0	-0,8
Txipre	4,6	4,2	3,8	3,2	-0,8	-1,0
Irlanda	4,0	4,6	4,8	7,1	0,8	2,5
Errumania	6,4	4,7	7,4	6,7	1,0	2,0
Eslovenia	7,0	4,8	6,0	4,0	-1,0	-0,8
Erresuma Batua	4,1	5,1	5,4	6,1	1,3	1,0
Estonia	10,4	5,3	11,0	5,8	0,6	0,5
Lituania	13,2	5,6	12,6	6,1	-0,6	0,5
Txekiar Errep.	9,6	5,6	5,9	3,5	-3,7	-2,1
Bulgaria	13,2	5,8	14,2	5,5	1,0	-0,3
Luxenburgo	4,7	6,0	3,0	4,3	-1,7	-1,7
Suedia	5,0	6,6	6,1	5,9	1,1	-0,7
Finlandia	9,9	6,7	11,0	6,1	1,1	-0,6
Malta	9,9	6,8	6,4	5,6	-3,5	-1,2
Letonia	10,8	6,9	10,4	8,0	-0,4	1,1
Alemania	9,3	7,5	10,2	7,4	0,9	-0,1
EB-27	9,8	7,5	8,4	6,6	-1,4	-0,9
Belgika	8,0	7,6	7,4	6,5	-0,6	-1,1
Frantzia	9,6	7,9	7,7	6,9	-1,9	-1,0
Polonia	19,9	8,0	18,9	6,4	-1,0	-1,6
Hungaria	5,4	8,1	6,1	7,6	0,7	-0,5
Italia	11,9	8,5	6,9	5,5	-5,0	-3,0
Portugal	7,2	9,0	5,2	6,6	-2,0	-2,4
Eslovakia	17,3	10,9	17,0	8,4	-0,3	-2,5
Grezia	14,3	11,4	6,0	5,1	-8,3	-6,3
Espainia	15,9	13,0	8,2	10,1	-7,7	-2,9

Iturria: Eurostat eta Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.4 taula Lanaldi partzialeko enplegua, sexuaren arabera (2003-2008).

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Herbehereak	74,2	75,3	22,0	23,9	-52,2	-51,4
Alemania	40,8	45,4	6,1	9,4	-34,7	-36,0
Erresuma Batua	44,2	41,8	10,4	11,3	-33,8	-30,5
Austria	35,4	41,5	4,8	8,1	-30,6	-33,4
Suedia	35,4	41,4	11,3	13,3	-24,1	-28,1
Belgika	39,7	40,9	6,3	7,9	-33,4	-33,0
Luxenburgo	30,7	38,3	1,6	2,7	-29,1	-35,6
Danimarka	32,0	36,5	11,4	14,2	-20,6	-22,3
Irlanda	31,3	32,4	6,7	7,8	-24,6	-24,6
EB-27	29,1	31,1	6,8	7,9	-22,3	-23,2
Frantzia	29,7	29,4	5,6	5,8	-24,1	-23,6
Italia	17,2	27,9	3,3	5,3	-13,9	-22,6
Malta	21,0	25,6	4,2	4,5	-16,8	-21,1
Espainia	17,4	22,7	2,7	4,2	-14,7	-18,5
Finlandia	17,8	18,2	8,3	8,9	-9,5	-9,3
Gipuzkoa	-	18,2	-	2,0	-	-16,2
Portugal	17,3	17,2	7,1	7,4	-10,2	-9,8
Euskal A.E.	-	14,8	-	1,8	-	-13,0
Polonia	13,1	11,7	7,9	5,9	-5,2	-5,8
Eslovenia	8,5	11,4	4,9	7,1	-3,6	-4,3
Txipre	13,2	11,4	5,5	4,8	-7,7	-6,6
Errumania	13,0	10,8	11,1	9,1	-1,9	-1,7
Estonia	10,6	10,4	5,5	4,1	-5,1	-6,3
Grezia	7,4	9,9	2,1	2,8	-5,3	-7,1
Lituania	11,2	8,6	7,0	4,9	-4,2	-3,7
Txekiar Errep.	8,5	8,5	2,3	2,2	-6,2	-6,3
Letonia	13,7	8,1	6,5	4,5	-7,2	-3,6
Hungaria	6,1	6,2	2,8	3,3	-3,3	-2,9
Eslovakia	3,7	4,2	1,3	1,4	-2,4	-2,8
Bulgaria	2,9	2,7	2,0	2,0	-0,9	-0,7

Iturria: Eurostat eta Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.5 taula Okupazio-tasa, sexuaren arabera (2008ko II Hiruh. – 2009ko II Hiruh.)

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2008-II Hiruh.	2009-II Hiruh.	2008-II Hiruh.	2009-II Hiruh.	2008-II Hiruh.	2009-II Hiruh.
Danimarka	74,4	73,8	82,4	78,5	8,0	4,7
Herbehereak	70,9	71,4	83,3	82,7	12,4	11,3
Suedia	72,3	70,9	77,2	74,5	4,9	3,6
Finlandia	70,0	69,0	74,7	70,5	4,7	1,5
Austria	65,7	66,6	79,0	76,9	13,3	10,3
Alemania	65,0	66,2	75,6	75,2	10,6	9,0
Erresuma Batua	65,9	64,7	77,4	74,6	11,5	9,9
Eslovenia	63,7	63,7	72,6	71,4	8,9	7,7
Estonia	66,1	63,3	73,8	64,4	7,7	1,1
Txipre	63,3	62,7	79,3	78,1	16,0	15,4
Portugal	63,1	61,9	74,3	71,6	11,2	9,7
Gipuzkoa	62,0	61,5	78,5	72,8	16,5	11,3
Letonia	66,2	61,2	72,9	61,6	6,7	0,4
Frantzia	60,6	60,6	69,7	68,9	9,1	8,3
Lituania	61,3	60,4	68,0	60,3	6,7	-0,1
Bulgaria	59,5	59,0	68,4	67,7	8,9	8,7
EB-27	59,1	58,8	73,0	70,9	13,9	12,1
Euskal A.E.	59,2	58,0	76,4	71,8	17,2	13,8
Irlanda	60,5	57,6	75,6	66,8	15,1	9,2
Txekiar Errep.	57,8	56,7	75,3	73,9	17,5	17,2
Luxenburgo	55,8	56,6	72,8	74,6	17,0	18,0
Belgika	55,7	56,0	68,3	66,8	12,6	10,8
Errumania	53,1	52,9	66,4	65,6	13,3	12,7
Eslovakia	54,2	52,8	69,2	68,0	15,0	15,2
Espainia	55,2	52,8	74,4	66,9	19,2	14,1
Polonia	52,1	52,7	66,0	66,0	13,9	13,3
Hungaria	50,1	49,9	63,1	61,5	13,0	11,6
Grezia	49,0	49,2	75,4	73,9	26,4	24,7
Italia	47,5	46,9	70,8	69,0	23,3	22,1
Malta	38,5	37,6	71,6	71,5	33,1	33,9

Iturria: Eurostat eta Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.6 taula Langabezia-tasa, sexuaren arabera (2008ko II Hiruh. – 2009ko III Hiruh.)

	Emakumeak		Gizonak		Sexuaren arteko arraila	
	2008- II.Hiruh.	2009 III.Hiruh.	2008- II.Hiruh.	2009 III.Hiruh.	2008- II.Hiruh.	2009 III.Hiruh.
Espainia	12,4	19,3	9,1	19,2	3,3	0,1
Letonia	6,3	16,9	6,0	22,5	0,3	-5,6
Grezia	11,2	12,8	4,9	6,6	6,3	6,2
Eslovakia	11,2	12,5	8,8	11,5	2,4	1,0
Estonia	3,9	11,9	4,3	18,4	-0,4	-6,4
Lituania	4,2	10,8	5,4	16,8	-1,2	-6,1
Frantzia	8,2	10,6	7,1	9,4	1,1	1,2
Portugal	8,9	9,7	6,5	8,7	2,4	1,0
Hungria	8,0	9,4	7,5	10,0	0,5	-0,6
Italia	8,8	9,2	5,4	6,9	3,4	2,5
EB-27	7,4	9,0	6,4	9,3	1,0	-0,3
Irlanda	4,1	8,9	6,2	16,2	-2,1	-7,3
Polonia	8,1	8,5	6,6	7,9	1,5	0,6
Suedia	6,4	8,3	5,8	9,1	0,6	-0,9
Txekiar Errep.	5,4	8,2	3,4	6,1	2,0	2,1
Malta	6,5	8,1	5,7	6,8	0,8	1,3
Belgika	7,1	8,0	6,2	7,9	0,9	0,1
Finlandia	6,6	7,9	5,9	9,3	0,7	-1,6
Bulgaria	6,1	7,4	5,7	7,7	0,4	-0,3
Euskal A.E.	3,6	7,2	3,5	9,1	0,1	-1,9
Alemania	7,3	6,9	7,4	8,3	-0,1	-1,4
Luxenburgo	5,9	6,8	4,0	6,3	1,9	0,5
Erresuma Bat.	4,8	6,5	5,7	9,0	-0,9	-2,5
Danimarka	3,7	6,0	2,6	6,8	1,1	-0,8
Txipre	4,1	5,9	3,0	5,8	1,1	0,1
Eslovenia	5,3	5,8	3,7	6,0	1,6	-0,2
Errumania	4,7	5,3	6,6	7,2	-1,9	-1,9
Gipuzkoa	3,9	4,7	2,3	7,9	1,6	-3,2
Austria	3,8	4,5	3,2	5,0	0,6	-0,5
Herbehereak	3,3	3,8	2,5	3,5	0,8	0,4

Iturria: Eurostat eta Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.7 taula 18 urte eta gehiagoko biztanleriaren errenta pertsonala, sexuaren arabera. Gipuzkoa, 2001 eta 2006.

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila (%)	
	2001	2006	2001	2006	2003	2006
Errenta totala (€)	8.301	12.049	18.007	23.219	53,9	48,1
Laneko Errenta	5.132	7.194	12.417	15.320	58,7	53,0
Kapital higigarriko errenta	777	1.426	985	1.794	21,1	20,5
Kapital higiezinako errenta	236	320	192	263	-22,9	-21,7
Jardueretako errenta	533	592	1.471	1.567	63,8	62,2
Transferentziak	1.624	2.517	2.942	4.275	44,8	41,1
Errenta erabilgarria	7.229	10.438	15.160	19.329	52,3	46,0

Iturria: Eustat

A.8 taula 18 urte eta gehiagoko biztanleriaren banaketa, errenta pertsonalaren eta sexuaren arabera (%). Gipuzkoa, 2006.

	Gizonak	Emakumeak	Sexuen arteko arraila (p.p)
Erentarik gabe	7,7	13,1	5,4
1.500 euroraino	5,2	19,7	14,5
1.501-9.000 euro	9,1	20,6	11,5
9.001-18.000 euro	20,8	22,6	1,8
18.001-24.000 euro	18,6	8,7	-9,9
24.001-30.000 euro	13,6	5,8	-7,8
30.001-45.000 euro	16,7	6,9	-9,8
Más de 45.000 euro	8,3	2,6	-5,7

Iturria: Eustat

A.9 taula Familia-errenta, hartzaile nagusiaren sexuaren arabera (%).Gipuzkoa, 2006.

	Gizonak	Emakumeak	Sexuen arteko arraila (p.p)
Errentazik gabe	1,45	3,14	1,7
1.500 euroraino	1,24	4,60	3,4
1.501-12.000 euro	5,92	21,24	15,3
12.001-24.000 euro	20,48	23,57	3,1
24.001-36.000 euro	23,30	16,13	-7,2
36.001-45.000 euro	13,91	8,65	-5,3
45.001-60.000 euro	14,94	10,21	-4,7
Más de 60.000 euro	18,75	12,46	-6,3

Iturria: Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.10 taula Langileen batez besteko urteko soldata (eurotan), Sexuen arabera (%). Euskal A.E. (2004-2008)

	Emakumeak	Gizonak	Sexuen arteko arraila (%)
2004	16.913	23.710	28,7
2005	17.981	24.214	25,7
2006	18.581	25.947	28,4
2007	19.772	26.911	26,5
2008	21.766	28.264	23,0

Iturria: Eustat

A.11 taula Langileen batez besteko orduko soldata (eurotan), Sexuen arabera (%). Euskal A.E. (2004-2008)

	Emakumeak	Gizonak	Sexuen arteko arraila (%)
2004	11,2	14,4	22,2
2005	12,0	14,7	18,3
2006	12,8	15,8	19,1
2007	12,7	16,4	22,6
2008	14,3	17,4	18,2

Iturria: Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.12 taula Pobrezia-arriskua, guztira eta sexuaren arabera (diru-sarrereren medianaren %40 baino gutxiagokoak), 2008.

	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Sexuen arteko arraila
Txekiar Errep.	2,3	2,2	2,4	-0,2
Finlandia	2,5	2,3	2,7	-0,4
Austria	2,4	2,4	2,5	-0,1
Hungaria	2,8	2,6	2,9	-0,3
Irlanda	2,6	2,8	2,5	0,3
Herbehereak	2,8	2,9	2,6	0,3
Eslovakia	3,1	3,0	3,3	-0,3
Luxenburgo	2,5	3,1	2,0	1,1
Eslovenia	3,2	3,1	3,3	-0,2
Belgika	3,2	3,2	3,2	0,0
Danimarka	3,6	3,2	4,1	-0,9
Suedia	3,4	3,4	3,5	-0,1
Frantzia	3,4	3,5	3,3	0,2
Txipre	2,9	3,8	2,1	1,7
Malta	3,8	4,0	3,6	0,4
Euskal A.E.	3,1	4,8	2,8	2,0
Polonia	5,2	4,9	5,5	-0,6
Alemania	4,9	5,0	4,9	0,1
EB-27	5,3	5,4	5,2	0,2
Estonia	5,5	5,4	5,8	-0,4
Portugal	5,7	6,0	5,3	0,7
Erresuma Batua	5,7	6,0	5,4	0,6
Grezia	6,7	6,8	6,6	0,2
Espainia	6,8	6,9	6,7	0,2
Lituania	7,0	7,0	7,0	0,0
Italia	6,7	7,1	6,2	0,9
Bulgaria	8,4	8,6	8,2	0,4
Errumania	11,2	11,4	10,9	0,5
Letonia	10,7	12,0	9,2	2,8

Iturria: Eurostat eta Eustat, 2008

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.13 taula Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urte arteko biztanleria, sexuaren arabera.

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Eslovenia	94,0	93,6	87,7	87,4	-6,3	-6,2
Eslovakia	94,5	93,6	93,7	91,0	-0,8	-2,6
Polonia	92,8	93,3	87,9	89,3	-4,9	-4,0
Lituania	87,9	92,3	80,6	85,9	-7,3	-6,4
Txekiar Errep.	91,5	92,2	92,8	91,0	1,3	-1,2
Irlanda	88,5	91,3	81,6	84,1	-6,9	-7,2
Suedia	87,2	89,7	84,3	86,2	-2,9	-3,5
Txipre	87,0	89,5	71,3	80,1	-15,7	-9,4
Estonia	85,1	88,3	77,9	76,0	-7,2	-12,3
Finlandia	87,6	87,6	83,0	84,6	-4,6	-3,0
Grezia	86,8	86,6	76,6	78,0	-10,2	-8,6
Letonia	80,9	86,0	70,1	74,3	-10,8	-11,7
Frantzia	83,0	85,7	79,7	81,0	-3,3	-4,7
Hungaria	86,1	85,5	83,4	81,7	-2,7	-3,8
Austria	83,4	84,8	85,1	84,2	1,7	-0,6
Belgika	84,6	83,9	77,9	80,5	-6,7	-3,4
Bulgaria	77,3	83,4	75,4	84,0	-1,9	0,6
Euskal A.E.	87,0	82,7	75,1	73,8	-11,9	-8,9
EB-27	79,4	81,3	74,4	75,6	-5,0	-5,7
Herbehereak	78,0	80,6	72,0	71,9	-6,0	-8,7
Erresuma Batua	78,9	80,0	78,4	76,4	-0,5	-3,6
Italia	75,1	79,7	66,8	73,5	-8,3	-6,2
Danimarka	78,5	78,6	73,8	63,6	-4,7	-15,0
Errumania	75,7	78,6	74,3	77,9	-1,4	-0,7
Luxenburgo	75,6	77,4	69,7	68,3	-5,9	-9,1
Alemania	73,4	76,4	71,6	71,9	-1,8	-4,5
Espainia	69,2	67,6	55,5	52,7	-13,7	-14,9
Portugal	55,5	61,9	40,4	47,1	-15,1	-14,8
Malta	48,8	57,3	41,3	49,1	-7,5	-8,2

Iturria: Eurostat eta Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.14 taula Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren sexuaren arabeko banaketa, 2007.

	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Letonia	72	28
Estonia	69	31
Lituania	67	33
Hungaria	66	34
Polonia	65	35
Suedia	64	36
Finlandia	63	37
Eslovenia	62	38
Eslovakia	62	38
Portugal	61	39
Bulgaria	60	40
Errumania	60	40
EB-27	59	41
Grezia	59	41
Italia	59	41
Txipre	59	41
Euskal A.E.	58	42
Belgika	58	42
Espainia	58	42
Eresuma Batua	58	42
Txekiar Errep.	57	43
Danimarka	57	43
Irlanda	57	43
Malta	57	43
Frantzia	55	45
Herbehereak	55	45
Gipuzkoa	55	45
Alemania	54	46
Austria	52	48

Iturria: Eurostat eta Eustat

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.15 taula Emakume eta gizonen presentzia Parlamentuan.

	2007-2009		2009-2011	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Suedia	49	51	47	53
Gipuzkoa	31	69	47	53
Euskal A.E.	57	42	44	56
Herbehereak	39	61	42	58
Finlandia	38	62	40	60
Belgika	35	65	38	62
Danimarka	40	60	37	63
Espainia	36	64	36	64
Alemania	31	69	32	68
Portugal	25	75	30	70
Austria	33	67	28	72
EB-27	23	77	24	76
Bulgaria	21	79	22	78
Letonia	21	79	22	78
Estonia	18	82	21	79
Italia	12	88	21	79
Luxenburgo	21	79	20	80
Polonia	21	79	20	80
Erresuma Batua	20	80	20	80
Frantzia	15	85	19	81
Lituania	23	77	19	81
Txekiar Errep.	16	84	18	82
Eslovakia	17	83	18	82
Grezia	13	87	16	84
Txipre	16	84	16	84
Eslovenia	13	87	16	84
Irlanda	13	87	13	87
Hungaria	9	91	11	89
Errumania	11	89	11	89
Malta	9	91	9	91

Euskal A.E.ko eta Gipuzkoako datuak Eusko Legebiltzarra eta Gipuzkoako Batzar Nagusiei dagokie.

Iturria: Eurostat, Eusko Legebiltzarra eta Gipuzkoako Batzar Nagusiak.

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.16 taula Gizonak eta emakumeak Gobernuan.

	2007-2009		2009-2011	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Finlandia	47	53	60	40
Espainia	47	53	50	50
Suedia	50	50	45	55
C.A. de Euskadi	42	58	45	55
Alemania	46	54	44	56
Danimarka	28	72	42	58
Austria	55	45	36	64
Gipuzkoa	18	82	36	64
Frantzia	13	87	33	67
Belgika	21	79	27	73
Luxenburgo	17	83	27	73
EB-27	22	78	26	74
Eslovenia	7	93	26	74
Polonia	7	93	25	75
Bulgaria	20	80	24	76
Italia	9	91	22	78
Malta	15	85	22	78
Herbehereak	31	69	22	78
Irlanda	21	79	20	80
Letonia	24	76	20	80
Txekiar Errep.	18	82	18	82
Erresuma Batua	27	73	17	83
Errumania	17	83	15	85
Lituania	15	85	13	87
Portugal	17	83	13	87
Eslovakia	0	100	13	87
Grezia	6	94	11	89
Estonia	15	85	8	92
Txipre	0	100	8	92
Hungaria	12	88	0	100

Euskal A.E.ko eta Gipuzkoako datuak Eusko Jaurlaritza eta Gipuzkoako Foru Aldundia.

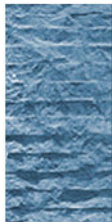
Iturria: Eurostat, Eusko Jaurlaritza eta Gipuzkoako Foru Aldundia.

A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.17 taula Gizonezkoak eta emakumezkoak enpresa zuzendaritza-organoetan, 2008.

	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Frantzia	40,0	60,0
Letonia	35,3	64,7
Espainia	35,1	64,9
Italia	34,7	65,3
Polonia	34,7	65,3
Estonia	34,0	66,0
Erresuma Batua	33,4	66,6
EB-27	32,5	67,5
Lituania	31,8	68,2
Portugal	31,7	68,3
Bulgaria	31,4	68,6
Alemania	30,8	69,2
Austria	30,5	69,5
Eslovakia	30,5	69,5
Luxenburgo	29,6	70,4
Herbehereak	29,3	70,7
Belgika	29,2	70,8
Euskal A.E.	28,8	71,2
Hungaria	28,6	71,4
Grezia	28,5	71,5
Txekiar Errep.	26,9	73,1
Errumania	26,7	73,3
Suedia	26,0	74,0
Eslovenia	25,2	74,8
Danimarka	24,0	76,0
Finlandia	21,6	78,4
Irlanda	19,2	80,8
Malta	16,0	84,0
Txipre	8,2	91,8

Iturria: Eurostat eta eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.



**B. eranskina Europako Batzordeko
Adierazleak: Emakume eta
Gizonen arteko berdintasuna**

B. eranskina Europako Batzordeko Adierazleak: Emakume eta Gizonen arteko berdintasuna

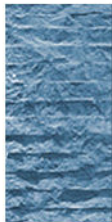
Ondoren, **Europako Batzordeko Enplegu, Gizarte Gai eta Berdintasunaren Zuzendaritza Orokorrak** gizon eta emakumeen arteko berdintasuna neurtzeko proposatu dituen adierazleak aurkezten dira, adierazle bakoitzean Gipuzkoarako daturik dagoen ala ez adieraziz.

B.1 taula Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna neurtzeko Europako Batzordeko adierazleak

15-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
15-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa: sexuen arteko arraila	<input checked="" type="checkbox"/>
55-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
55-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa: sexuen arteko arraila	<input checked="" type="checkbox"/>
Lanaldi partzialeko enplegua, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
Lanaldi osoko enplegua (lanaldi osoaren ekibalentzian): sexuen arteko arraila	<input type="checkbox"/>
BPGren hazkunde potentziala gizon eta emakumeen arteko berdintasunean	<input type="checkbox"/>
Okupazio-tasen momentuko bilakaera, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
15 urte eta gehiagoko biztanleriaren langabezia-tasa, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
Langabezia-tasen momentuko bilakaera, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
12 urte baino gutxiagoko seme-alabak dituen 25-49 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa, sexuaren arabera	<input type="checkbox"/>
Adin-gutxiko seme-alabak dituenaren arabera, 25-49 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa	<input type="checkbox"/>
Emakumeen arteko langabezia eta lanaldi partzialeko enplegua seme-alabak edo menpeko pertsonen zainketa zerbitzu ezagatik	<input type="checkbox"/>
Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urte arteko biztanleria, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
Gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak okupazio eta sektore ekonomikoetan	<input type="checkbox"/>
Lan-orduko soldata: sexuen arteko arraila	<input type="checkbox"/>
65 urte eta gehiagoko biztanleriaren pobrezia-arriku tasa	<input type="checkbox"/>
Emakumeen presentzia Parlamentuan	<input checked="" type="checkbox"/>
Emakumeen presentzia Gobernuan	<input checked="" type="checkbox"/>
Emakumeen presentzia enpresetako zuzendaritza-karguetan	<input checked="" type="checkbox"/>
Emakumeen presentzia Burtsan kotizatzen duten enpresetako zuzendaritza-karguetan	<input type="checkbox"/>

Gipuzkoako emaitzak daude (edo Euskal A.E.koak)

Gipuzkoan metodologikoki alderatzeko emaitzarik ez da identifikatu



**C. eranskina Laburdurak eta
Europako herrialdeen
kodeak**

C. eranskina Laburdurak eta Europako herrialdeen kodeak

C.1 taula Europako herrialdeen izenak kodifikatzeko laburdurak

EU	Europako Batasuna-27
BE	Belgika
BG	Bulgaria
CZ	Txekiar Errepublika
DK	Danimarka
DE	Alemania
EE	Estonia
IE	Irlanda
GR	Grezia
ES	Espainia
FR	Frantzia
IT	Italia
CY	Txipre
LV	Letonia
LT	Lituania
LU	Luxenburgo
HU	Hungaria
MT	Malta
NL	Herbehereak
AT	Austria
PL	Polonia
PT	Portugal
RO	Errumania
SI	Eslovenia
SK	Eslovakia
FI	Finlandia
SE	Suedia
UK	Erresuma Batua
PV	Euskal Autonomi Erkidegoa
GI	Gipuzkoa



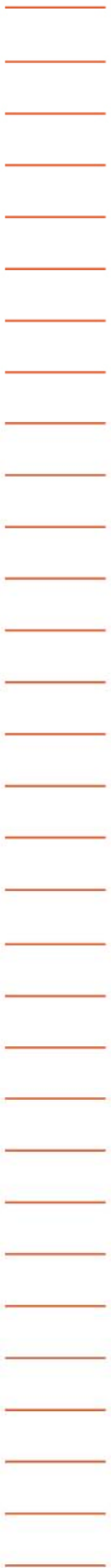
Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa

Análisis de indicadores para el
proceso presupuestario

27 de septiembre 2010



1. Presentación	3
1.1. Presentación	4
2. Visión general	6
2.1. Visión general	7
2.1.1. Situación y evolución de los indicadores en Gipuzkoa	7
2.1.2. Análisis de benchmarking de Gipuzkoa con la Unión Europea	10
2.2. Indicadores de Gipuzkoa y la Unión Europea	12
2.3. Indicadores de Gipuzkoa 2000-2009	13
3. Indicadores desde la perspectiva de género	14
3.1. Mercado laboral	15
3.1.1. Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años	15
3.1.2. Tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años	19
3.1.3. Tasa de desempleo de la población de 15 y más años	21
3.1.4. Incidencia del empleo a tiempo parcial	25
3.2. Cualificación y acceso a la formación	27
3.2.1. Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios	27
3.2.2. Población graduada universitaria	29
3.3. Desigualdad de rentas	31
3.3.1. Tasa de riesgo de pobreza	31
3.3.2. Brecha de género en rentas	33
3.3.3. Brecha de género y renta familiar	38
3.3.4. Brecha de género en salarios	39
3.4. Ámbitos de decisión	41
3.4.1. Presencia de mujeres en el Parlamento	41
3.4.2. Presencia de mujeres en el Gobierno	43
3.4.3. Mujeres en puestos directivos	45
Anexo A. Anexo Estadístico	48
Anexo B. Relación de Indicadores de la Comisión Europa: Igualdad entre mujeres y hombres	63
Anexo C. Abreviaturas y codificación de países	65



1. Presentación

1. Presentación

1.1. Presentación

El presente documento analiza los indicadores relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa.

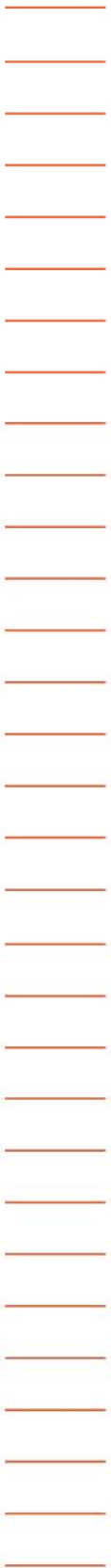
Los indicadores se estructuran en cuatro grandes bloques: mercado laboral, cualificación y acceso a la formación, desigualdad de rentas y presencia en ámbitos de decisión.

El enfoque de este documento se plantea desde la perspectiva de su interés para el proceso presupuestario del Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa (enfoque de género), así como de su comparabilidad internacional con la Unión Europea y los Estados miembro a partir de los indicadores de referencia seleccionados por la Comisión Europea.

1. Presentación

Los 12 indicadores seleccionados son los siguientes:

- Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años
- Tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años
- Tasa de desempleo de la población de 15 y más años
- Incidencia del empleo a tiempo parcial
- Población de 20 a 24 años con estudios secundarios
- Población con estudios universitarios
- Tasa de riesgo de pobreza
- Brecha de género en renta personal
- Brecha de género en renta familiar
- Brecha de género en salarios
- Presencia de mujeres en el Parlamento nacional
- Presencia de mujeres en los gobiernos nacionales
- Presencia femenina en cargos directivos



2. Visión general

2. Visión general

2.1. Visión general

2.1.1. Situación y evolución de los indicadores en Gipuzkoa

En los últimos años la evolución de los indicadores de referencia relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en Gipuzkoa presenta, a grandes rasgos, una trayectoria positiva, a partir de una situación desfavorable al colectivo femenino.

En primer lugar, analizaremos el ámbito laboral.

El acceso al empleo remunerado es menor entre las mujeres, acentuado entre la población potencialmente activa de más edad (55 a 64 años), aunque como consecuencia de la crisis económica la incidencia del desempleo es menor entre las mujeres.

Asimismo las mujeres desempeñan en mayor proporción trabajos a tiempo parcial.

En los últimos años, el incremento en el acceso de las mujeres al empleo y la reducción de la brecha de género con los hombres es apreciable.

Asimismo la brecha en términos de tasa de paro ha experimentado una tendencia a la convergencia, llegando en el último año a ser más reducida la tasa femenina.

No obstante, la incidencia de la crisis también afecta al empleo femenino, aunque con menor intensidad que en el empleo masculino.

Entre los indicadores de referencia en el ámbito de la ocupación femenina, destaca la tendencia a la disminución del porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial, siendo no obstante muy superior al indicador de los hombres.

2. Visión general

El segundo bloque se refiere al ámbito formativo. En este ámbito, el acceso a la formación es mayor entre las mujeres que alcanzan unos mayores niveles educativos.

Asimismo la tendencia en el nivel alcanzado por las mujeres guipuzcoanas es positiva.

El bloque de las rentas presenta un profundo desequilibrio entre mujeres y hombres. Ellas disfrutan de menores rentas y obtienen menos ingresos por su trabajo, siendo las diferencias cuantitativamente importantes.

Asociado a ello la pobreza les afecta en mayor medida, siendo relevante la brecha de género.

En cuanto a los ámbitos de decisión, contrastan los avances registrados en el espacio público, con una intensa convergencia reciente, con el notable desequilibrio, estable, existente en el espacio empresarial.

2. Visión general

Cuadro 2.1 Tabla resumen: Indicadores de género de Gipuzkoa

	Indicador	Situación Actual	Trayectoria reciente ⁽¹⁾
MERCADO DE TRABAJO			
Tasa de ocupación femenina	61,9%	:	+
Brecha de género en la tasa de ocupación	13,7 p.p.	--	++
Tasa de ocupación en mujeres 55-64 años	33,0%	:	+
Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55-64 años	25,8 p.p.	--	++
Tasa de desempleo femenina	3,8%	:	-
Brecha de género en la tasa de desempleo	0,9 p.p.	+	++
Población femenina empleada a tiempo parcial	18,2%	++	-
Brecha de género en empleos a tiempo parcial	16,2 p.p.	--	+
CUALIFICACIÓN Y ACCESO A LA FORMACIÓN			
Población femenina de 20-24 años con al menos estudios secundarios	82,7% ⁽²⁾	+	=
Presencia femenina en la población que ha finalizado estudios universitarios	55%	+	+
DESIGUALDAD EN RENTAS			
Incidencia de la pobreza en la población femenina	4,8%	:	:
Brecha de género en la incidencia de la pobreza	2,0 p.p.	--	:
Brecha de género en rentas	26,9 p.p.	--	:
Brecha de género en salarios	5,7 p.p.	--	:
ÁMBITOS DE DECISIÓN			
Presencia femenina en el Parlamento	47,1%	=	++
Presencia femenina en el Gobierno	36,4%	-	++
Presencia femenina en los altos cargos de las empresas	29,0% ⁽²⁾	--	=

(1) Evolución de los últimos 4 años.

(2) Dato correspondiente a la C.A. Euskadi.

Nota: el signo +/-/= refleja una situación comparativa favorable/desfavorable/similar desde la perspectiva de la igualdad o una trayectoria positiva/negativa/similar. : Dato no disponible/Dato no relevante.

Fuente : Elaboración propia a partir de datos de Eustat, Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno Vasco e INE.

2. Visión general

2.1.2. Análisis de benchmarking de Gipuzkoa con la Unión Europea

El análisis comparativo de Gipuzkoa con la media de la Unión Europea-27 refleja una situación desequilibrada.

En el ámbito laboral, destaca positivamente el acceso al empleo, excepto en el grupo de más edad, así como la menor tasa de desempleo.

En sentido contrario, destaca la reducida presencia en Gipuzkoa de la contratación a tiempo parcial.

Por lo que se refiere al acceso a la educación la situación comparativa es bastante similar. No así con relación a la pobreza, situación en la que la brecha de género es más apreciable en Gipuzkoa.

Y en la toma de decisiones, contrasta la favorable situación en la esfera política, con la desfavorable correspondiente al entorno empresarial.

2. Visión general

Cuadro 2.2 Tabla resumen: Indicadores de género de Gipuzkoa y la Unión Europea

	Gipuzkoa	UE-27	Benchmarking
MERCADO DE TRABAJO			
Tasa de ocupación femenina	61,9%	59,1%	+
Brecha de género en la tasa de ocupación	13,7 p.p.	16,1 p.p.	+
Tasa de ocupación en mujeres 55-64 años	33,0%	36,8%	-
Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55-64 años	25,8 p.p.	18,2 p.p.	--
Tasa de desempleo femenina	3,8%	7,5%	++
Brecha de género en la tasa de desempleo	0,9 p.p.	0,9 p.p.	=
Población femenina empleada a tiempo parcial	18,2%	31,1%	--
Brecha de género en empleos a tiempo parcial	16,2 p.p.	23,2 p.p.	+
CUALIFICACIÓN Y ACCESO A LA FORMACIÓN			
Población femenina de 20-24 años con al menos estudios secundarios	82,7% ⁽²⁾	81,3%	=
Presencia femenina en la población que ha finalizado estudios universitarios	55%	59%	-
DESIGUALDAD EN RENTAS			
Incidencia de la pobreza en la población femenina	4,8%	5,4%	+
Brecha de género en la incidencia de la pobreza	2,0 p.p.	0,2 p.p.	--
ÁMBITOS DE DECISIÓN			
Presencia femenina en el Parlamento	47,1%	24,0%	++
Presencia femenina en el Gobierno	36,4%	26,0%	++
Presencia femenina en los altos cargos de las empresas	29,0%	33,0%	-

Nota: el signo +/-/= refleja una situación comparativa favorable/desfavorable/similar desde la perspectiva de la igualdad o una trayectoria positiva/negativa/similar. : Dato no disponible/Dato no relevante.

Fuente : Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, Eustat, Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno Vasco e INE.

2. Visión general

2.2. Indicadores de Gipuzkoa y la Unión Europea

Cuadro 2.3 Tabla resumen: Indicadores de género. Comparativa Gipuzkoa, UE27 y principales países

	Gipuzkoa	UE-27	UE-top	UE-sub
Tasa de ocupación femenina. 2008	61,9%	59,1%	DK (74,3%) SE (71,8%) NL (71,1%)	MT (37,4%) IT (47,2%) GR (48,7%)
Brecha de género en la tasa de ocupación. 2008	13,7 p.p.	16,1 p.p.	FI (4,1 p.p.) SE (4,9 p.p.) LT (5,3 p.p.)	MT (35,1 p.p.) GR (26,3 p.p.) IT (23,1 p.p.)
Tasa de ocupación en mujeres 55-64 años. 2008	33,0%	36,8%	SE (66,7%) EE (60,3%) LV (56,7%)	MT (12,5%) PO (20,7%) SI (21,1%)
Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55-64 años. 2008	25,8 p.p.	18,2 p.p.	FI (1,3 p.p.) FR (4,5 p.p.) EE (4,9 p.p.)	MT (33,9 p.p.) SK (32,5 p.p.) CY (31,5 p.p.)
Tasa de desempleo femenina. 2008	3,8%	7,5%	NL (3,0%) DK (3,7%) AT (4,1%)	ES (13,0%) GR (11,4%) SK (10,9%)
Brecha de género en la tasa de desempleo. 2008	0,9 p.p.	0,9 p.p.	IE (-2,5 p.p.) RO (-2,0 p.p.) LV (-1,1 p.p.)	GR (2,9 p.p.) IT (3,0 p.p.) ES (2,9 p.p.)
Población femenina empleada a tiempo parcial. 2008	16,2%	31,1%	NL (75,3%) DE (45,4%) UK (41,8%)	BG (2,7%) SK (4,2%) HU (6,2%)
Población femenina de 20-24 años con al menos estudios secundarios. 2008	82,7%*	81,3%	SL (93,6%) SK (93,6%) PO (93,3%)	MT (57,3%) PO (61,9%) ES (67,6%)
Representación femenina en la población que ha finalizado estudios universitarios. 2008	55%	59%	LV (72%) EE (69%) LT (67%)	AT (52%) DE (54%) NL (55%)
Incidencia de la pobreza en la población femenina. 2008	4,8%*	5,4%	LV (12,0%) RO (11,4%) BG (8,6%)	CZ (2,2%) FI (2,3%) AT (2,4%)
Brecha de género en la incidencia de la pobreza. 2008	2,0 p.p.	0,2 p.p.	DK (-0,9 p.p.) PO (-0,6 p.p.) FI (-0,4 p.p.)	LV (2,8 p.p.) CY (1,7 p.p.) LU (1,1 p.p.)
Presencia femenina en el Parlamento nacional. 2009	47,1%	24,0%	SE (47%) NL (47%) FI (40%)	MT (9%) RO (11%) HU (11%)
Presencia femenina en el Gobierno nacional. 2009	36,4%	26,0%	FI (60%) ES (50%) SE (45%)	HU (0%) CY (8%) EE (8%)
Presencia femenina en los altos cargos de las empresas. 2008	29,0%*	33,0%	FR (40%) LV (35,3%) EE (35,1%)	CY (8,2%) MT (16,0%) IE (19,2%)

* Dato correspondiente a la C.A. de Euskadi

UE-top: Países con valores más favorables. UE-sub: Países con valores más desfavorables.

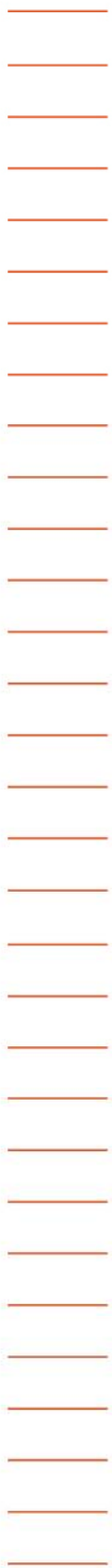
2. Visión general

2.3. Indicadores de Gipuzkoa 2000-2009

Cuadro 2.4 Tabla resumen: Indicadores de género. Evolución en Gipuzkoa.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tasa de ocupación femenina (%)	46,7	49,0	53,6	55,7	58,0	58,4	60,0	60,6	61,9	61,3
Brecha de género en la tasa de ocupación (p.p.)	28,5	26,8	23,3	21,9	17,9	20	19,3	18,9	16,1	11,8
Tasa de ocupación en mujeres 55-64 años (%)	:	:	:	:	:	:	30,8	31,1	33,0	31,9
Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55-64 años (p.p.)	:	:	:	:	:	:	29,6	28,3	25,8	24,1
Tasa de desempleo femenina (%)	13,9	12,1	9,6	11,0	8,8	5,3	3,3	3,1	3,8	5,4
Brecha de género en la tasa de desempleo (p.p.)	7,3	6,4	4,9	5,5	2,4	1,9	0,6	0,9	0,9	-1,9
Población femenina empleada a tiempo parcial (%)	:	:	:	:	:	:	19,5	20,3	18,2	16,9
Brecha de género en empleos a tiempo parcial (p.p.)							17,1	18,2	16,2	15,0
Población femenina de 20-24 años con al menos estudios secundarios* (%)	85,5	86,4	85,7	87,0	86,4	85,8	84,7	85,2	82,7	83,4
Presencia femenina en la población que ha finalizado estudios universitarios (%)	:	59,7	58,1	59,6	59,7	56,8	56,5	54,2	54,6	59,7
Incidencia de la pobreza en la población femenina* (%)	:	:	:	:	:	:	:	:	4,8	:
Brecha de género en la incidencia de la pobreza* (p.p.)	:	:	:	:	:	:	:	:	2,0	:
Brecha de género relativa (%) en la renta total media	:	:	:	:	:	:	:	25,6	26,8	:
Brecha de género relativa (%) en la renta de trabajo	:	:	:	:	:	:	:	35,7	33,9	:
Brecha de género relativa (%) en salario medio por hora*	:	:	:	:	22,2	18,3	19,1	22,6	18,2	:
Brecha de género relativa (%) en salario medio anual*	:	:	:	:	28,7	25,7	28,4	26,5	23,0	:
Presencia femenina en el Parlamento nacional (%)	:	:	:	:	:	:	:	31,4	:	47,1
Presencia femenina en el Gobierno nacional (%)	:	:	:	:	:	:	:	18,2	:	36,4
Presencia femenina en los altos cargos de las empresas* (%)	30,6	:	:	:	30,2	:	:	:	29,0	:

* Dato correspondiente a la C.A. de Euskadi



3. Indicadores desde la perspectiva de género

3. Indicadores desde la perspectiva de género

3.1. Mercado laboral

3.1.1. Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años

Los indicadores de Gipuzkoa reflejan tasas de ocupación superiores a la media de la UE-27 en 2008, tanto en el caso de las mujeres (62%, frente a 59%) como en el de los hombres (78%, frente a 73%). Con todo, la brecha de género en Gipuzkoa (16,1 p.p) supera la media de la UE-27 (13,7).

Si se atiende a la situación de la ocupación por países, la mayor tasa de ocupación femenina corresponde a los países del norte, destacando Dinamarca, Suecia y Países Bajos (con ratios superiores al 70%). Y los menores registros corresponden al área mediterránea (España, Grecia, Italia...) y a los países de la última ampliación (Rumania, Polonia, Hungría y Malta), con valores en torno al 50%.

La negativa incidencia de la crisis económica en el empleo de Gipuzkoa (hasta mediados de 2009) ha sido superior en la tasa de ocupación de los hombres, con una caída del 5,7 p.p. entre 2008 y 2009 (datos del segundo trimestre). Por el contrario, la tasa de ocupación de las mujeres apenas ha descendido en el mismo periodo (0,5 p.p.). En la Unión Europea los descensos han sido de 2,1 p.p y de 0,3 p.p., respectivamente.

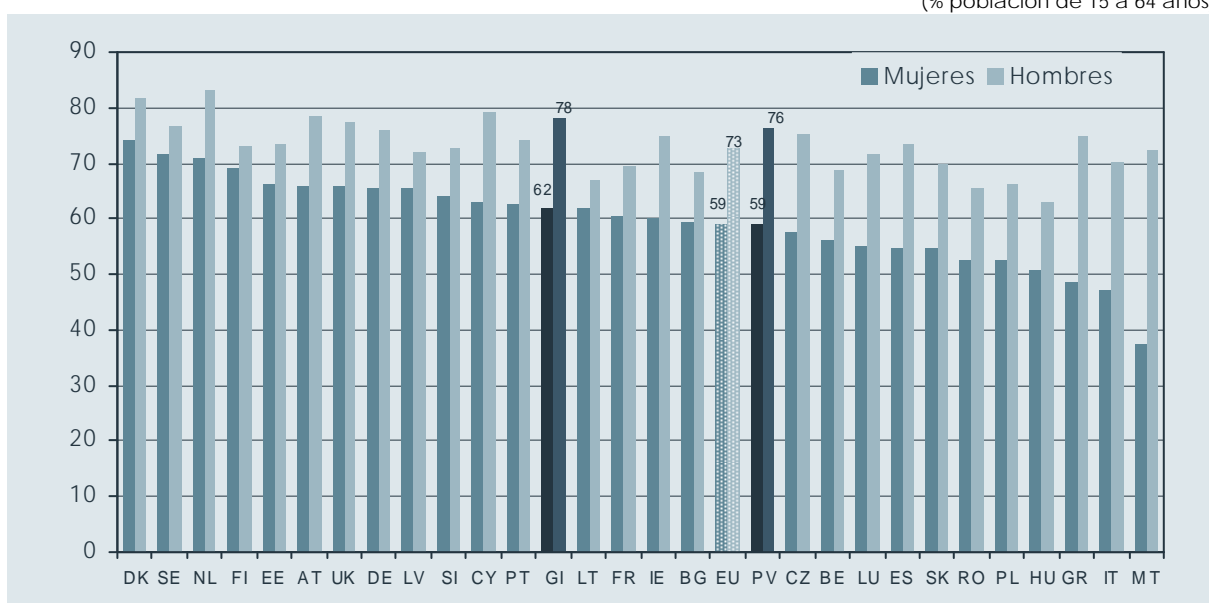
Por tanto, los últimos datos revelan una reducción de la brecha de género tanto en Gipuzkoa como en la UE, aunque en mayor medida en Gipuzkoa. No obstante, la brecha se mantiene todavía ligeramente por encima de la correspondiente a la UE.

Este resultado se debe principalmente a la especialización en la ocupación, con mayor presencia masculina en sectores como la construcción o la industria, ambos más afectados por la crisis. Y, en segundo lugar, a la propia evolución de la incorporación de la mujer a la actividad laboral, dirigida en mayor medida al sector servicios.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.1 Tasa de ocupación, por sexo.

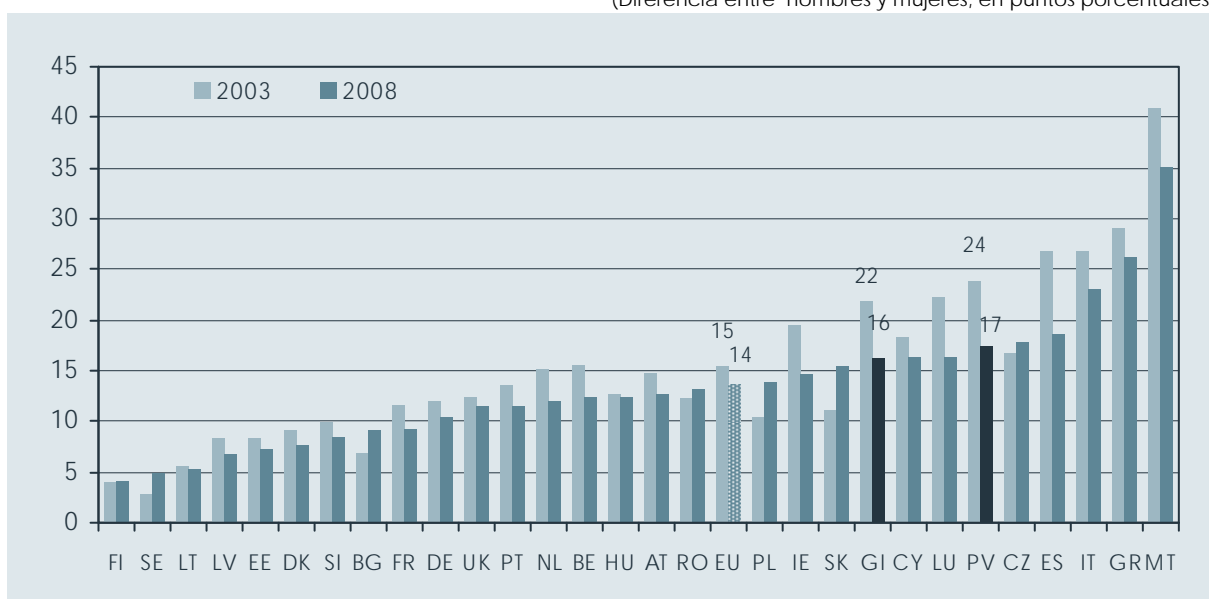
(% población de 15 a 64 años)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2008.

Gráfico 3.2 Brecha de género en la tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años

(Diferencia entre hombres y mujeres, en puntos porcentuales)



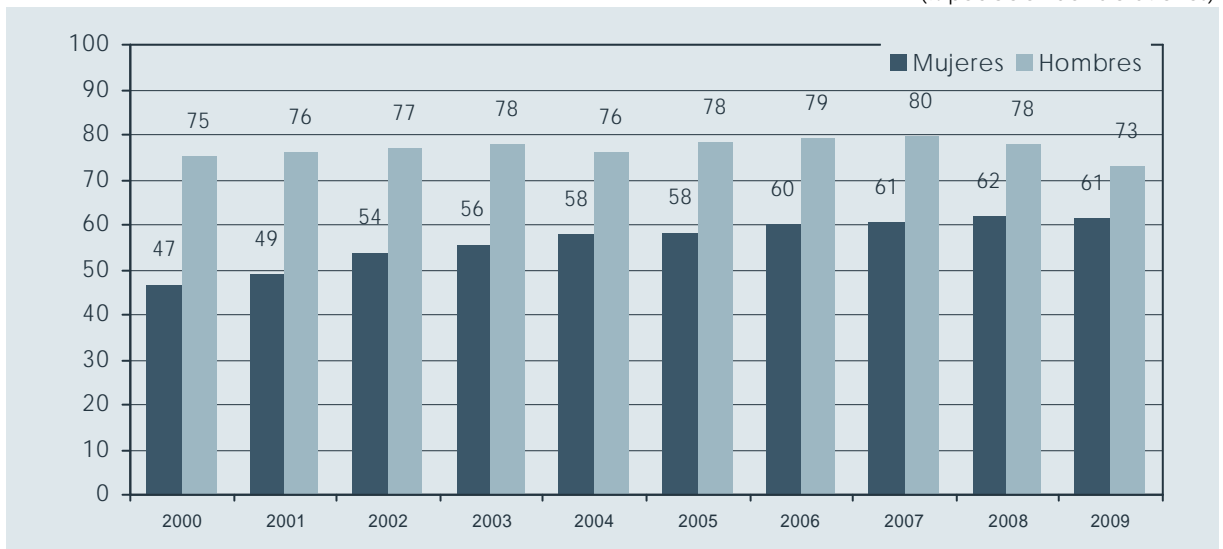
Fuente: Eurostat y Eustat. 2008.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Por lo que se refiere a la trayectoria guipuzcoana, se observa un importante recorte en la brecha entre ambos géneros en la última década, convergiendo con la media europea.

Gráfico 3.3 Evolución de la tasa de ocupación en Gipuzkoa, por sexo.

(% población de 15 a 64 años)

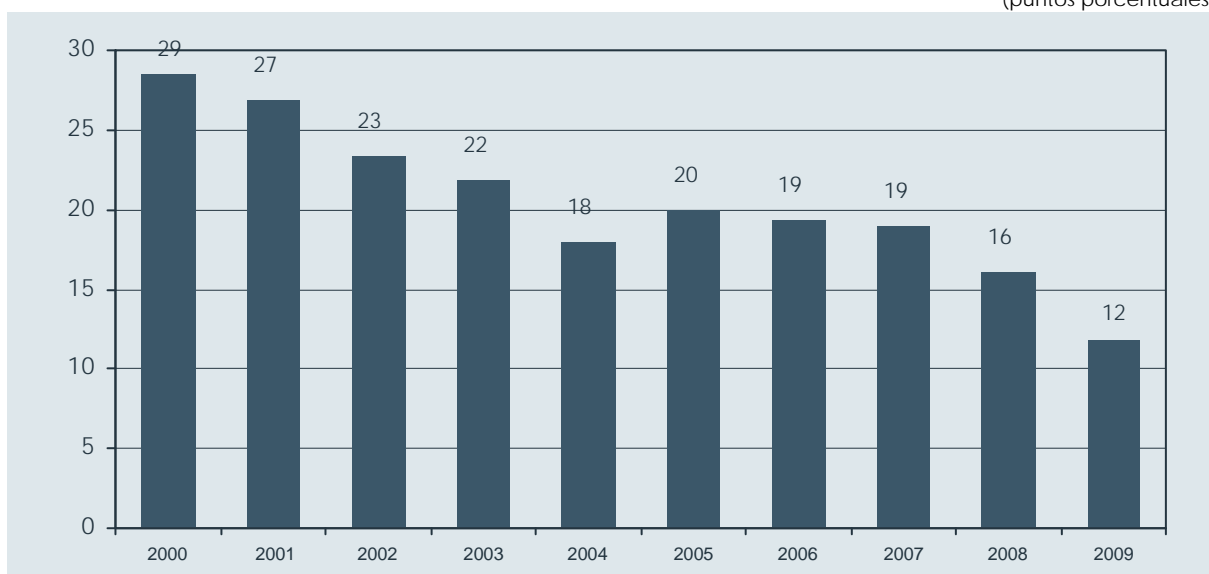


Fuente: Eustat.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.4 Evolución de la brecha de género en la tasa de ocupación en Gipuzkoa.

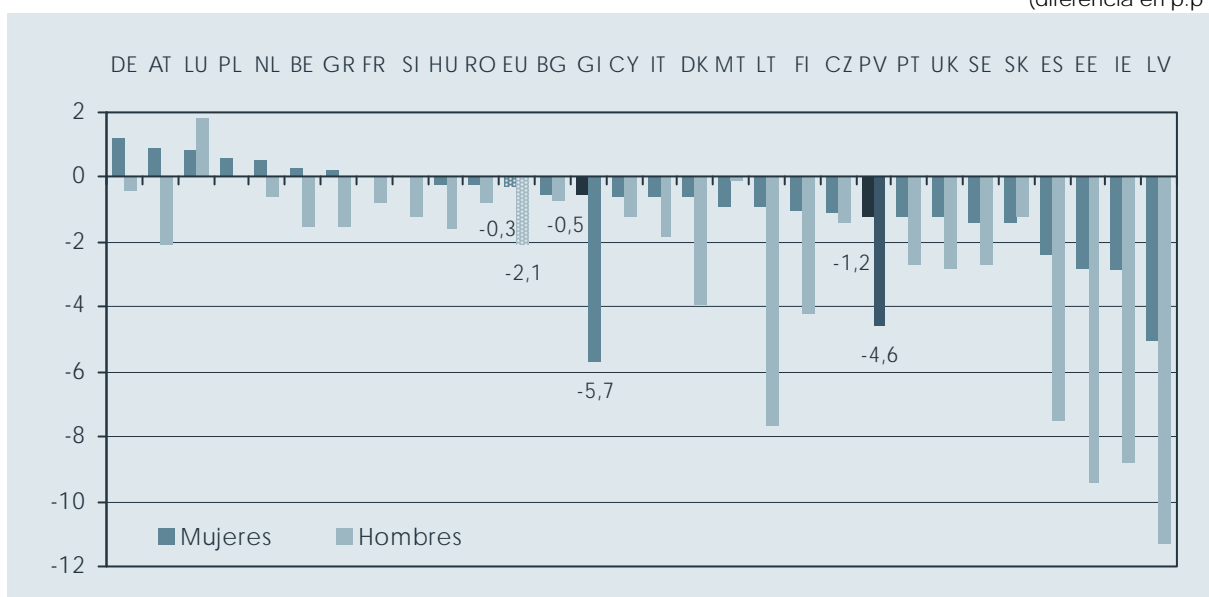
(puntos porcentuales)



Fuente: Eustat.

Gráfico 3.5 Evolución de la tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años, por sexo.

(diferencia en p.p)



Fuente: Eurostat y PRA. II Trim. 2008 – II Trim. 2009.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

3.1.2. Tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años

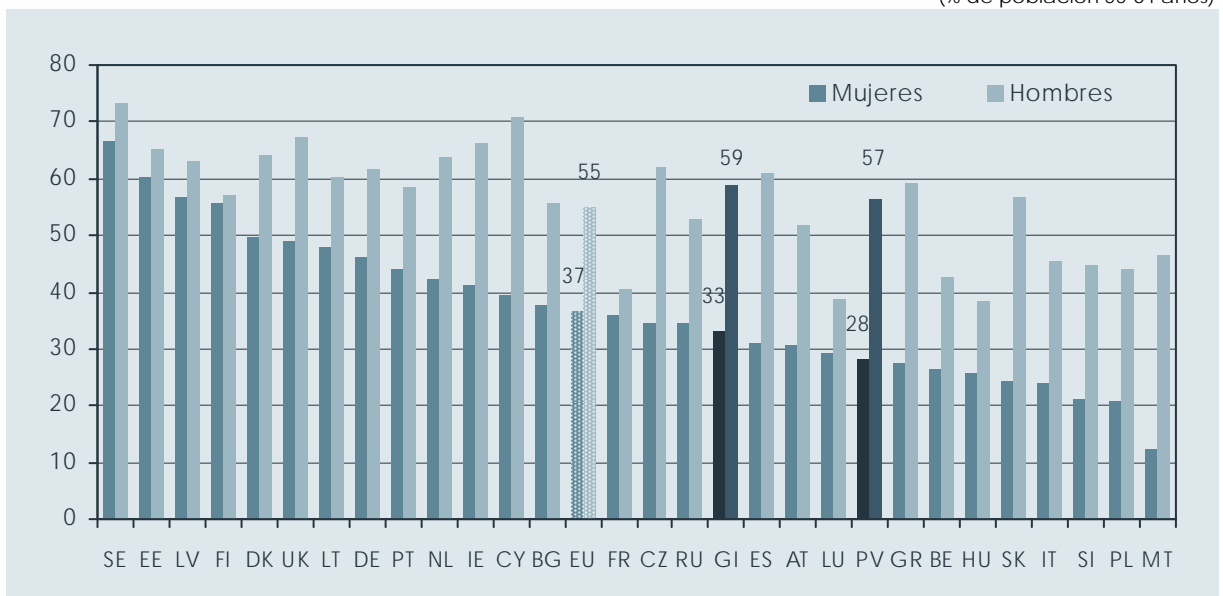
La tasa de ocupación de las mujeres de 55 a 64 años en Gipuzkoa (33% en 2008) se sitúa por debajo de la media de la UE-27 (37%).

Si se atiende a la brecha de género en la tasa de ocupación de la población guipuzcoana de 55 a 64 años es notablemente superior a la media europea (26 puntos en 2008, frente a 18).

La evolución de Gipuzkoa con relación a la incorporación de la mujer a la ocupación explica este resultado, previéndose su convergencia con Europa en los próximos años.

Gráfico 3.6 Tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años, por sexo.

(% de población 55-64 años)

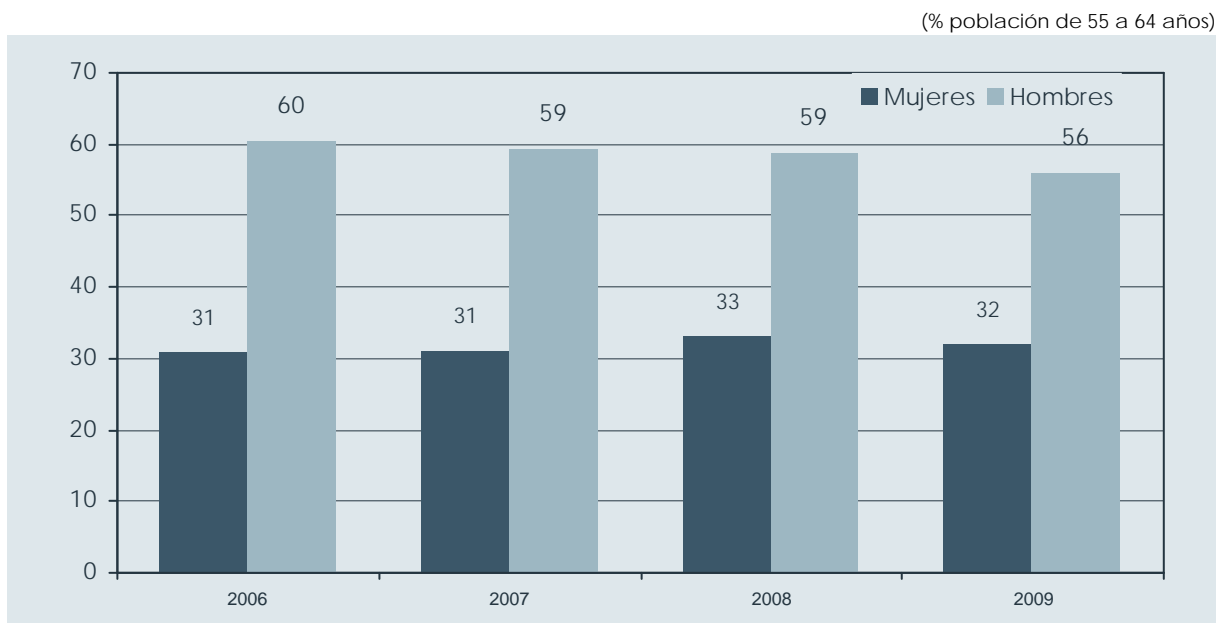


Fuente: Eurostat y Eustat. 2008.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Por países los datos muestran que Suecia, Estonia, Letonia, Finlandia y Dinamarca son los tres países europeos en los que la ocupación de la población femenina de más edad supera el 50%. Polonia, Malta, Hungría, Eslovaquia, Grecia e Italia, por el contrario, registran valores inferiores al 30%.

Gráfico 3.7 Evolución de la tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años en Gipuzkoa, por sexo.



Fuente: Eustat.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

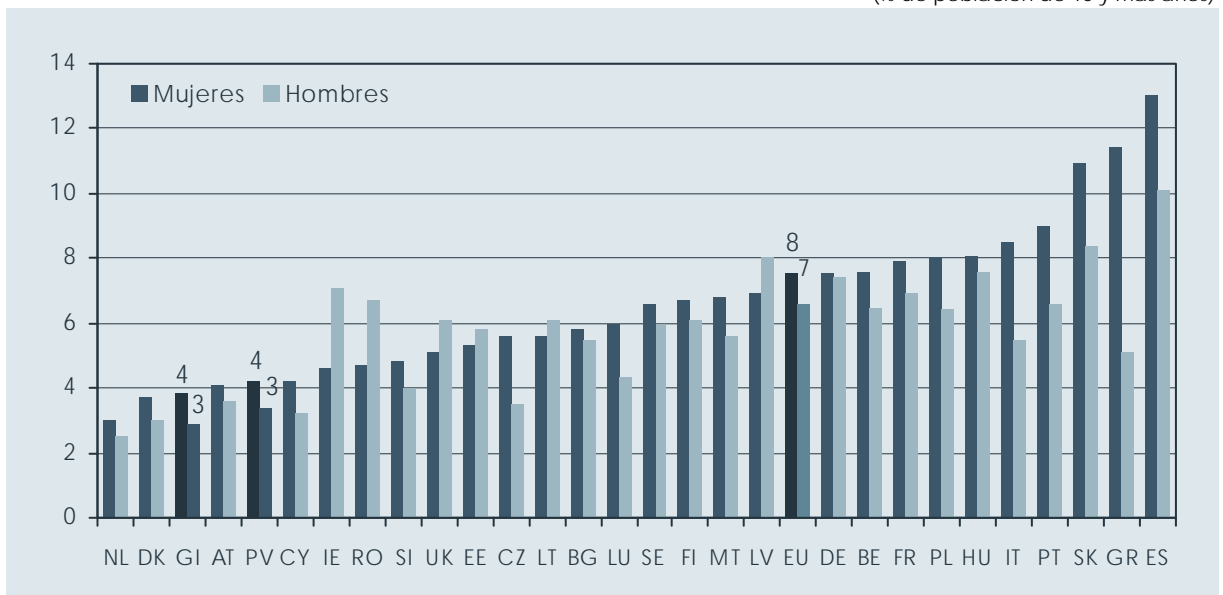
3.1.3. Tasa de desempleo de la población de 15 y más años

En Gipuzkoa, la tasa de desempleo de la población de 15 y más años es inferior a la media europea; tanto en el caso de los hombres (3,4% en 2008, frente a 6,6%) como en el de las mujeres (4,2%, frente a 7,5%).

En términos de brecha de género (medida en este caso como la diferencia entre la tasa de desempleo de las mujeres y los hombres), Gipuzkoa iguala la media de la UE-27 (0,9 p.p. en ambos casos).

Gráfico 3.8 Tasa de desempleo, por sexo.

(% de población de 15 y más años)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2008.

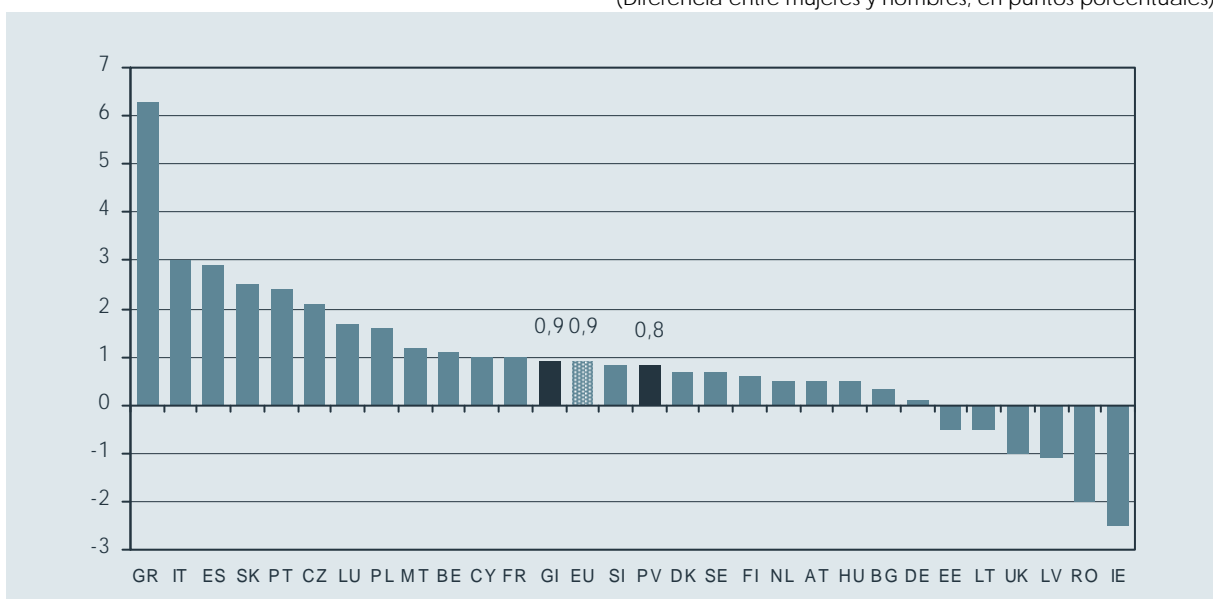
Por países, Grecia, Italia, España y Eslovaquia muestran las mayores brechas de género, todas ellas superiores a los 3 puntos. Grupo en el que Grecia destaca, con una diferencia superior a los seis puntos.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

En el lado opuesto se encuentran Irlanda, Rumania, Letonia, Reino Unido, Lituania y Estonia, con brechas negativas; esto es, con mayores tasas de desempleo en el colectivo masculino.

Gráfico 3.9 Brecha de género en la tasa de desempleo.

(Diferencia entre mujeres y hombres, en puntos porcentuales)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2008

En este caso, y al igual que en la tasa de ocupación, la incidencia de la crisis en el empleo ha sido más desfavorable para los hombres.

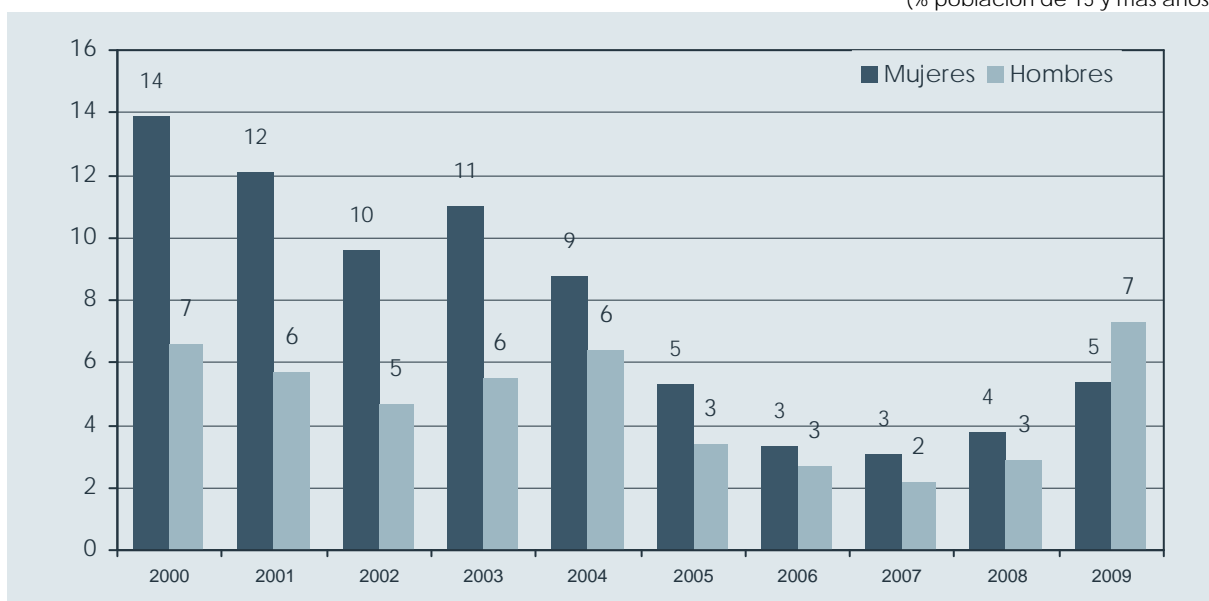
En efecto, entre mayo de 2008 y septiembre de 2009, la tasa de desempleo de las guipuzcoanas ha aumentado en 0,8 puntos porcentuales, mientras que entre los hombres lo ha hecho en 5,6 puntos porcentuales. En el conjunto de la UE-27, la variación ha sido de 1,6 y 2,9 puntos porcentuales, respectivamente.

Como consecuencia de esta evolución la tasa de desempleo masculina en Gipuzkoa alcanza el 7,3% frente al 5,4% de la femenina, tras una década de mejora para ambos colectivos.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.10 Evolución de la tasa de desempleo en Gipuzkoa, por sexo.

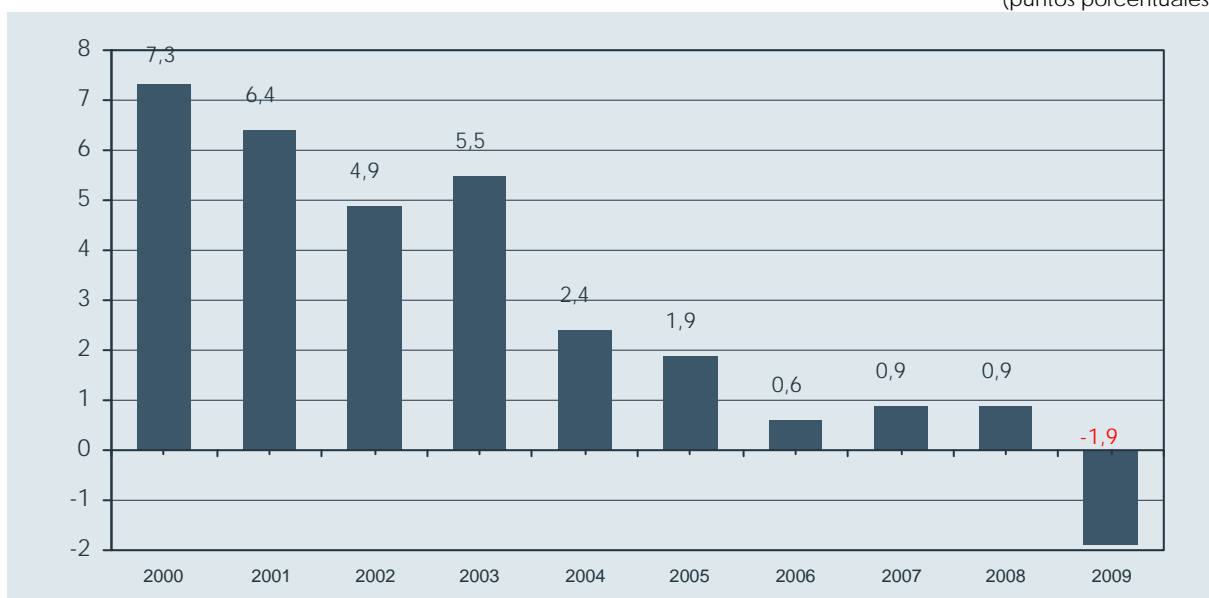
(% población de 15 y más años)



Fuente: Eustat.

Gráfico 3.11 Evolución de la brecha de género en la tasa de desempleo en Gipuzkoa.

(puntos porcentuales)

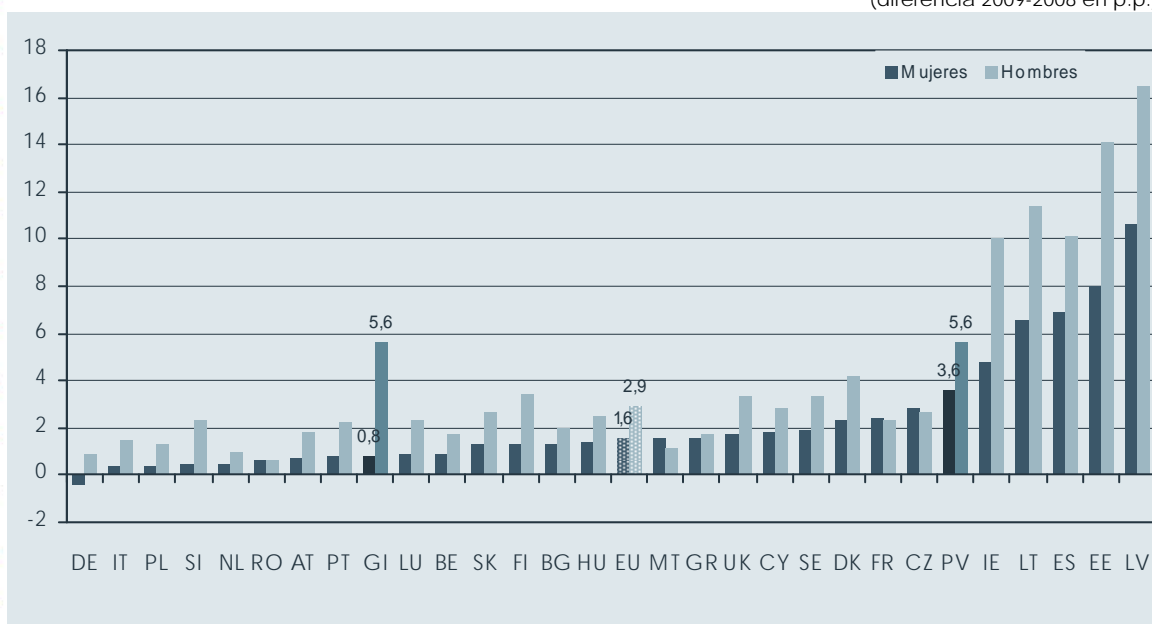


Fuente: Eustat.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.12 Tasa de desempleo 2008 III Trim. – 2009 II Trim., por sexo

(diferencia 2009-2008 en p.p.)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2008-2009.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

3.1.4. Incidencia del empleo a tiempo parcial

La incidencia del empleo a tiempo parcial se mide como el porcentaje de su aportación al conjunto del empleo. En Gipuzkoa, las mujeres que trabajan a tiempo parcial suponen un 18,2% del total (2008), frente a un 31,1% de media en Europa.

La incidencia del empleo femenino a tiempo parcial es muy superior a la media de los hombres. De hecho, en Gipuzkoa la brecha de género en este indicador se sitúa en 16,2 p.p., aunque por debajo de la media europea (23,2 p.p).

Los países europeos con mayor presencia de empleo parcial femenino son Países Bajos (75%), Alemania (45%) y Reino Unido, Austria y Suecia (41%).

Con cifras claramente inferiores al 10% se encuentran Grecia, Hungría, Letonia, o Eslovaquia, con una cifra que también es sensiblemente inferior en la tasa de ocupación femenina.

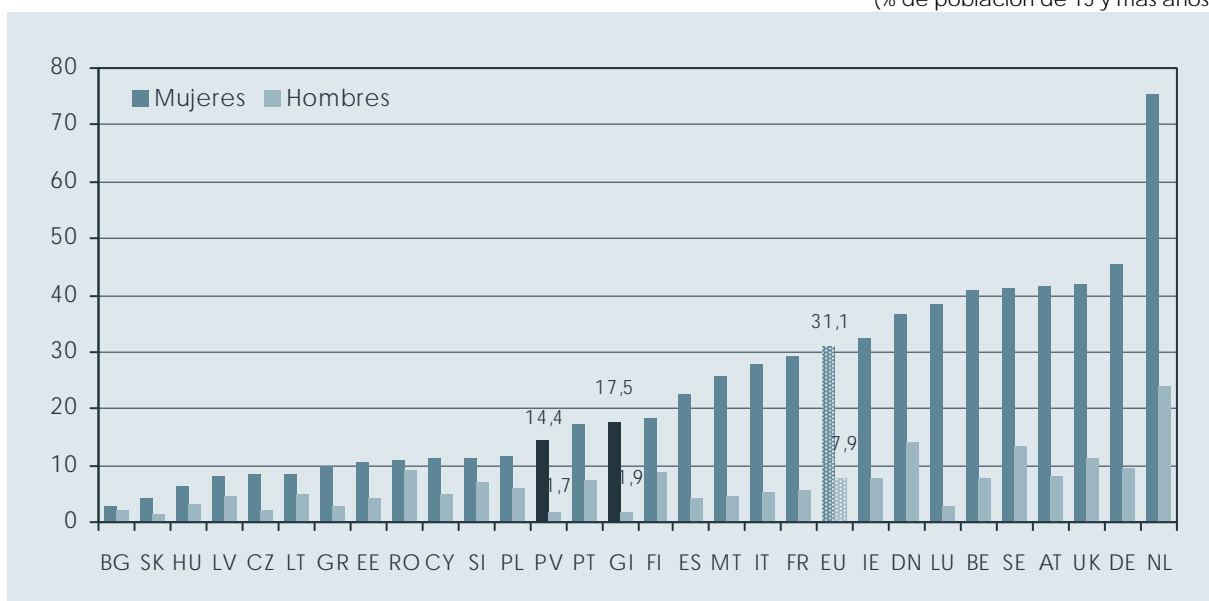
Finalmente, en el caso de Gipuzkoa, este indicador muestra una evolución reciente a la baja (2006-2009), y actualmente es del 17%, en parte deudor de la coyuntura actual de crisis.

No obstante, en todos los casos, la incidencia del empleo a tiempo parcial es superior en el colectivo femenino frente al masculino.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.13. Incidencia del empleo a tiempo parcial, por sexo.

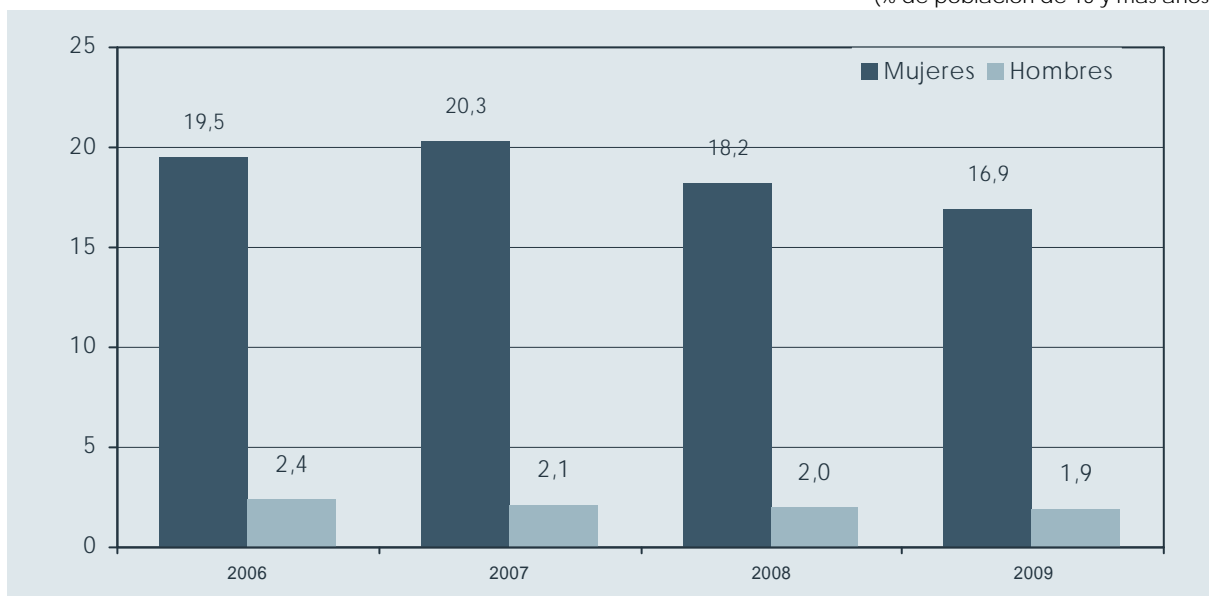
(% de población de 15 y más años)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2008.

Gráfico 3.14. Evolución de la incidencia del empleo a tiempo parcial en Gipuzkoa, por sexo.

(% de población de 15 y más años)



Fuente: Eustat.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

3.2. Cualificación y acceso a la formación

3.2.1. Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios

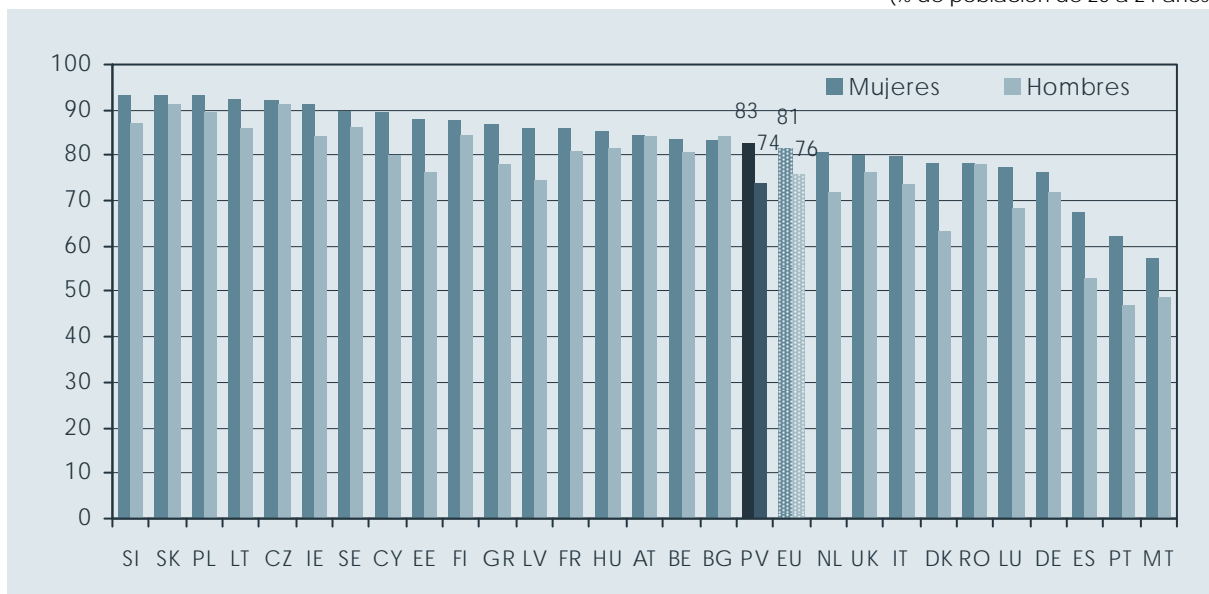
El porcentaje de mujeres vascas (no se dispone del dato para Gipuzkoa) de 20 a 24 años que cuentan con al menos estudios secundarios asciende al 83%, frente al 74% de los hombres.

Los valores medios de la UE son muy similares, aunque la brecha de género en este indicador es inferior (9 p.p en el País Vasco frente a 5 p.p. en la UE-27).

Entre los países con mejores registros destacan Eslovaquia, Polonia, Letonia y República Checa que superan el 90% en el caso del colectivo femenino y menores valores obtienen Polonia, España y Malta, inferiores al 70%.

Gráfico 3.15 Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios, por sexo.

(% de población de 20 a 24 años)



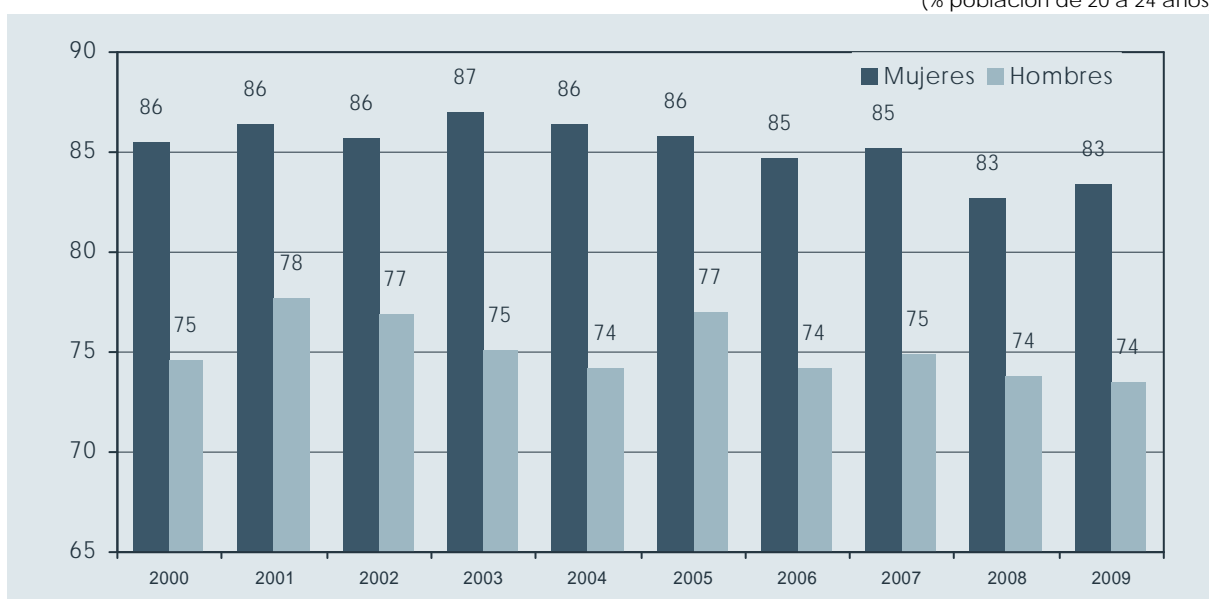
Fuente: Eurostat y Eustat. 2008.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

La evolución reciente de este indicador no ha sido positiva en Gipuzkoa, ya que este porcentaje se reduce ligeramente entre las mujeres desde valor máximo alcanzado en 2003 (87%) al 83% actual.

Gráfico 3.16 Evolución de la población de 20-24 años en Gipuzkoa con al menos estudios secundarios, por sexo.

(% población de 20 a 24 años)



Fuente: Eustat.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

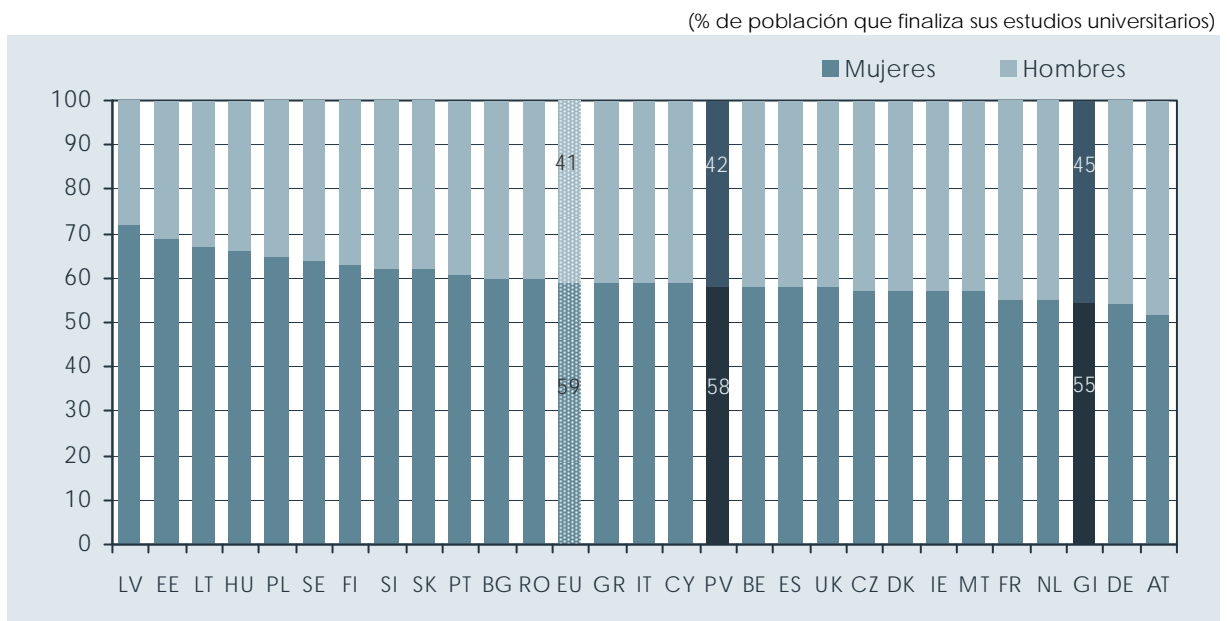
3.2.2. Población graduada universitaria

La distribución por sexo de la población que ha terminado estudios de carácter universitario está algo más equilibrada en Gipuzkoa (55% mujeres y 45% hombres) que en la media de la UE-27 (59% y 41%, respectivamente).

Entre los países en los que el porcentaje de graduadas universitarias destacan Lituania, Estonia, Letonia, Hungría, Suecia, Finlandia, Eslovenia y Eslovaquia, que superan el 60%.

La evolución registrada en Gipuzkoa en los últimos años muestra la progresiva convergencia con el resultado europeo, de forma que se equilibra el resultado entre los sexos.

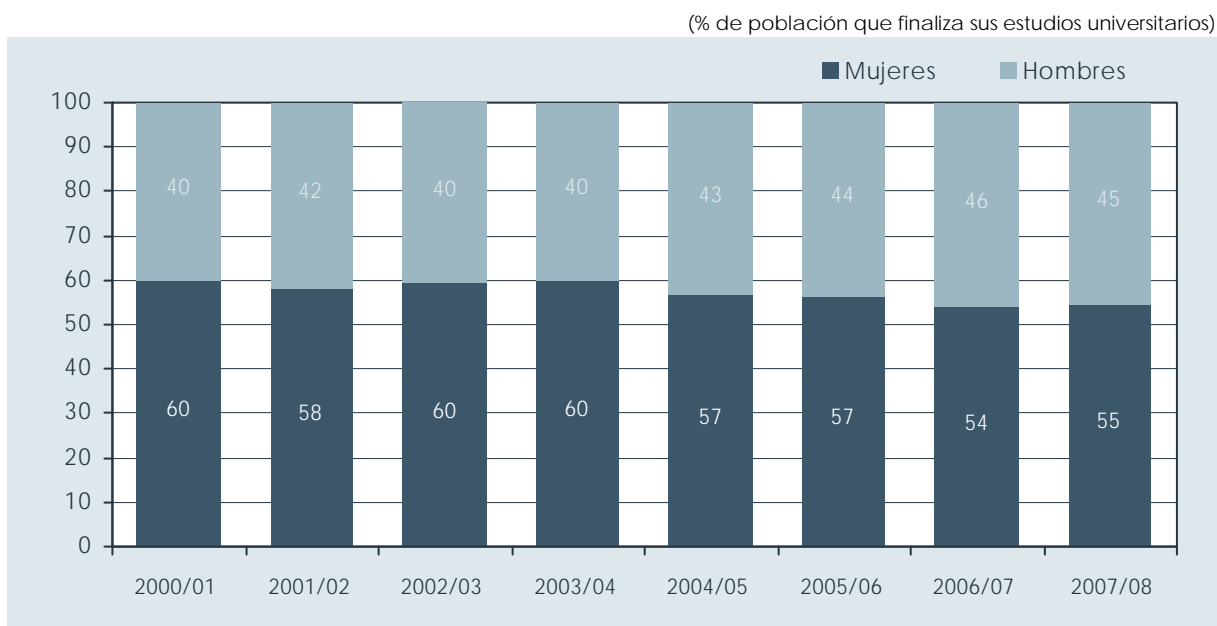
Gráfico 3.17 Distribución por sexo de la población que finaliza sus estudios universitarios



Fuente: Eurostat y Eustat. 2007.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.18 Evolución de la distribución por sexo de la población de Gipuzkoa que finaliza sus estudios universitarios



Fuente: Eustat.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

3.3. Desigualdad de rentas

3.3.1. Tasa de riesgo de pobreza

El 4,8% de las mujeres del País Vasco se encuentra en riesgo de pobreza¹ frente a un 2,8% de los hombres. En la UE-27 ambas tasas de riesgo de pobreza son superiores, pero la brecha de género es inferior (2 puntos porcentuales en la CAE, frente a 0,2 p.p.).

En este sentido, cabe destacar la correlación entre desarrollo económico, empleo e integración laboral y riesgo de pobreza. Para ambos sexos, las economías europeas con mayor riesgo de pobreza son las que cuentan con un menor desarrollo socio-económica.

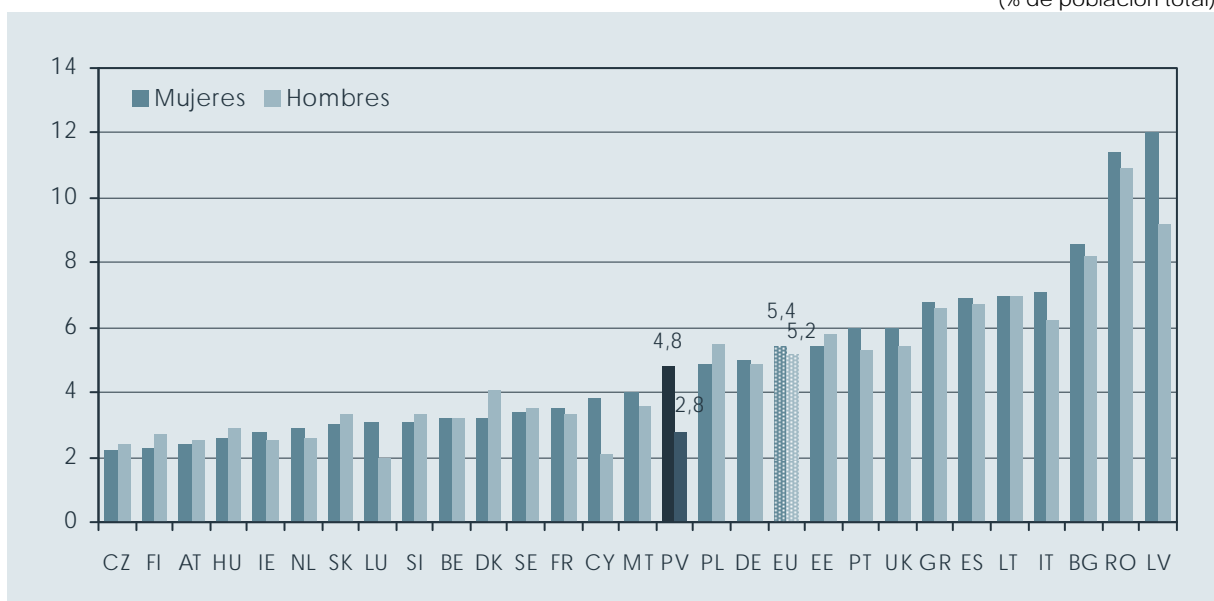
Además, los países en los que el riesgo de pobreza del colectivo femenino es mayor coinciden con aquellos en los que la tasa de ocupación femenina es inferior, como son Lituania, Rumania, Bulgaria o Italia.

¹ Riesgo de pobreza: porcentaje de población con ingresos inferiores al 40% de la mediana de la distribución de ingresos

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.19 Incidencia de la pobreza, por sexo (40% de la mediana de ingresos)

(% de población total)



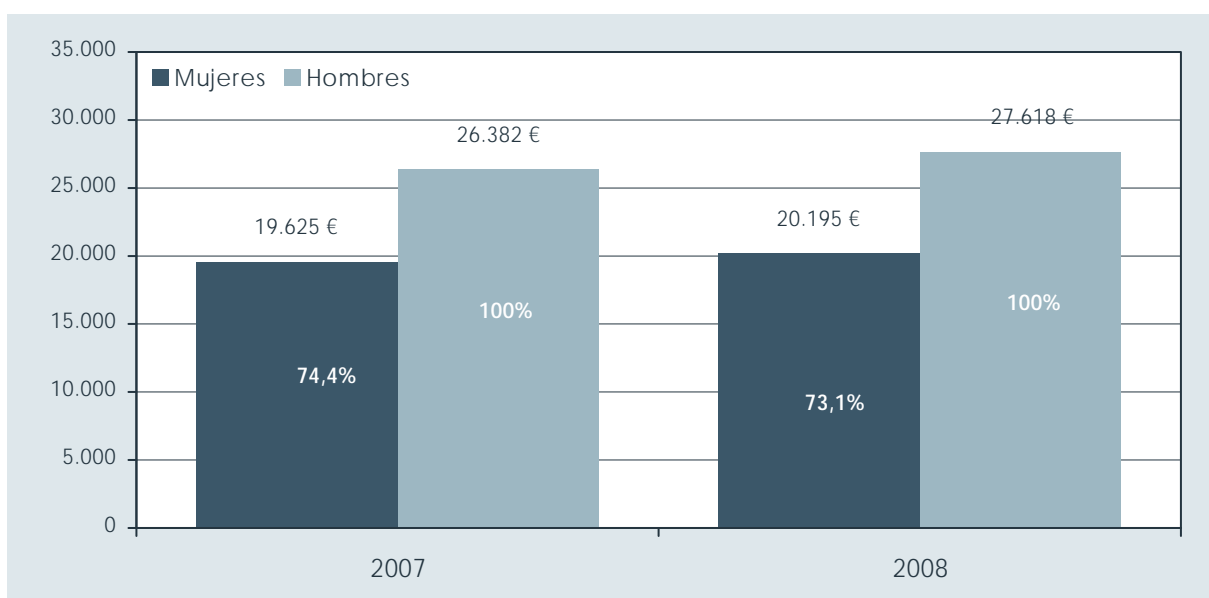
Fuente: Eurostat y Eustat. 2008.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

3.3.2. Brecha de género en rentas

En Gipuzkoa, la renta media de las mujeres representa el 73,1% de la renta media de los hombres (Campaña IRPF 2008). En términos absolutos, la diferencia asciende a 7.423 euros anuales.

Gráfico 3.20 Renta media de las declaraciones individuales, por sexo. % renta media de las mujeres sobre hombres.



Fuente: Diputación Foral de Gipuzkoa. Dpto. de Hacienda y Finanzas.

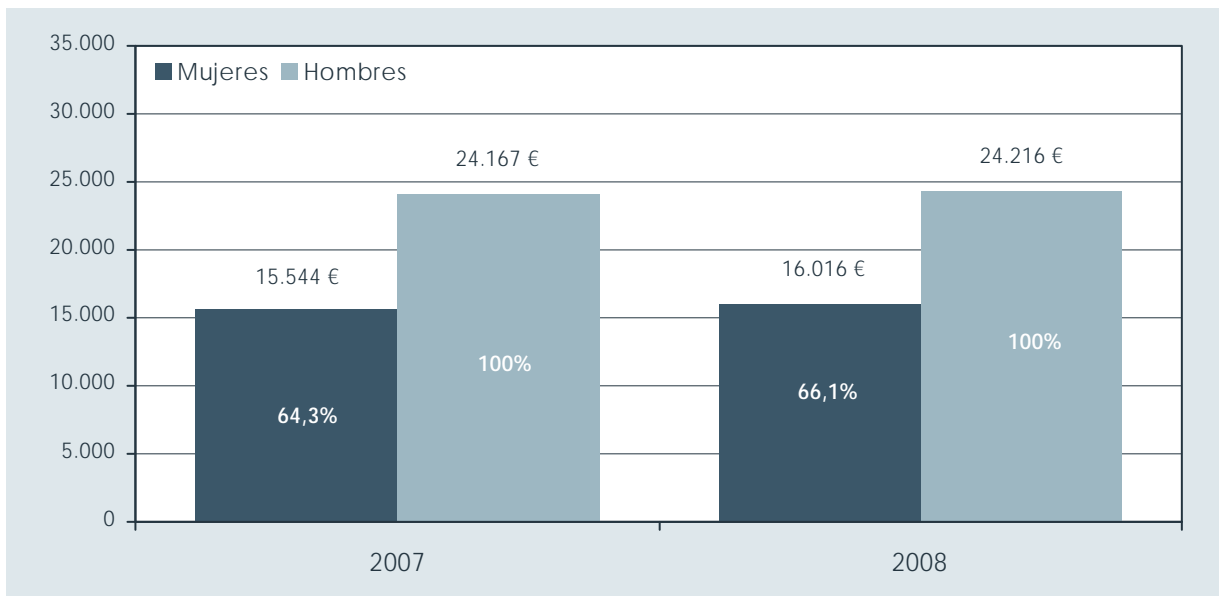
Considerando la renta procedente de los rendimientos del trabajo, la brecha de género es aún mayor. En el año 2008, concretamente, el rendimiento de las mujeres representa el 66,1% del rendimiento medio de los hombres, con una diferencia en términos absolutos de 8.200 euros anuales.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Asumida la relevancia de esta diferencia es importante tener presente tres hechos relacionados con la generación de renta:

- en primer lugar, la menor tasa de ocupación femenina, con un importante colectivo de mujeres de más de 55 años que no trabajan y/o no cuentan con una pensión contributiva.
- en segundo lugar, la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial (del 18% al 2%) lo que supone directamente la merma proporcional en la renta generada.
- y la mayor presencia en actividades terciarias de menor volumen de negocio/valor añadido y de remuneración al empleo.

Gráfico 3.21 Rendimiento medio del trabajo, por sexo. % rendimiento medio de las mujeres sobre hombres.



Fuente: Diputación Foral de Gipuzkoa. Dpto. de Hacienda y Finanzas.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Los datos anteriores se refieren a la población guipuzcoana que presenta declaración de IRPF ante la Diputación Foral de Gipuzkoa, por lo que no incluye la información sobre la población que queda exenta de presentar declaración, ya que sus ingresos se sitúan por debajo del umbral mínimo para ello.

La Encuesta de Renta Personal y Familiar que elabora Eustat² recoge las rentas percibidas por la población de 18 y más años y según género. Según esta fuente, en Gipuzkoa la renta total media es de 23.219 y 12.049 euros para los hombres y las mujeres. Es decir, la media de la renta anual masculina duplica a la femenina.

Atendiendo al origen de las rentas, la mayor cercanía entre mujeres y hombres se refiere a las rentas generadas por el capital mobiliario (79%) e inmobiliario (122%), que se amplía con relación a las rentas de trabajo (45%), de las actividades (38%) y las transferencias³ (58%).

Así, la brecha de género⁴ en la renta total media es del 48,1% en el año 2006, porcentaje que se ha reducido en casi 6 puntos porcentuales en el plazo de cinco años, reflejando la positiva mejora en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

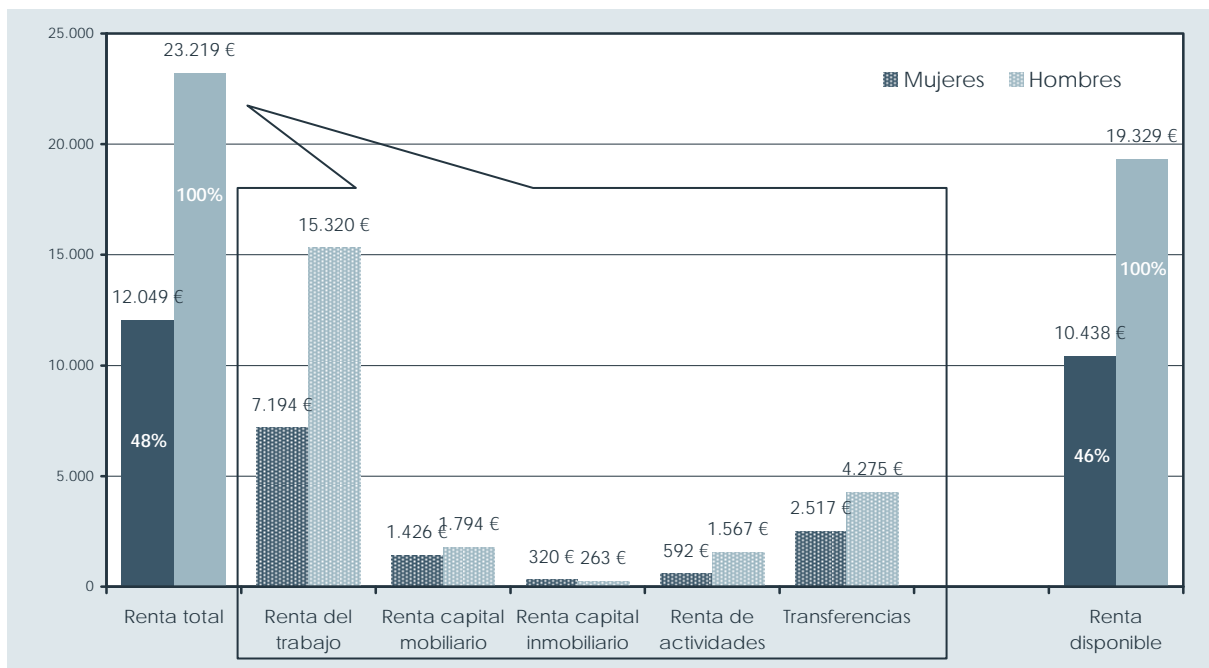
² Elaborado a partir de la información suministrada por las tres Hacienda Forales.

³ Pensiones contributivas y no contributivas, subsidios de desempleo y otros.

⁴ Obtenida como la diferencia entre la renta de los hombres y de las mujeres, con respecto de la renta de los hombres

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.22 Renta personal de la población de 18 y más años, según sexo. Gipuzkoa, 2006



Fuente: Eustat.

Estas diferencias de género son aún más significativas si se considera la distribución de la población en función de su renta personal. Así, destacan los siguientes resultados:

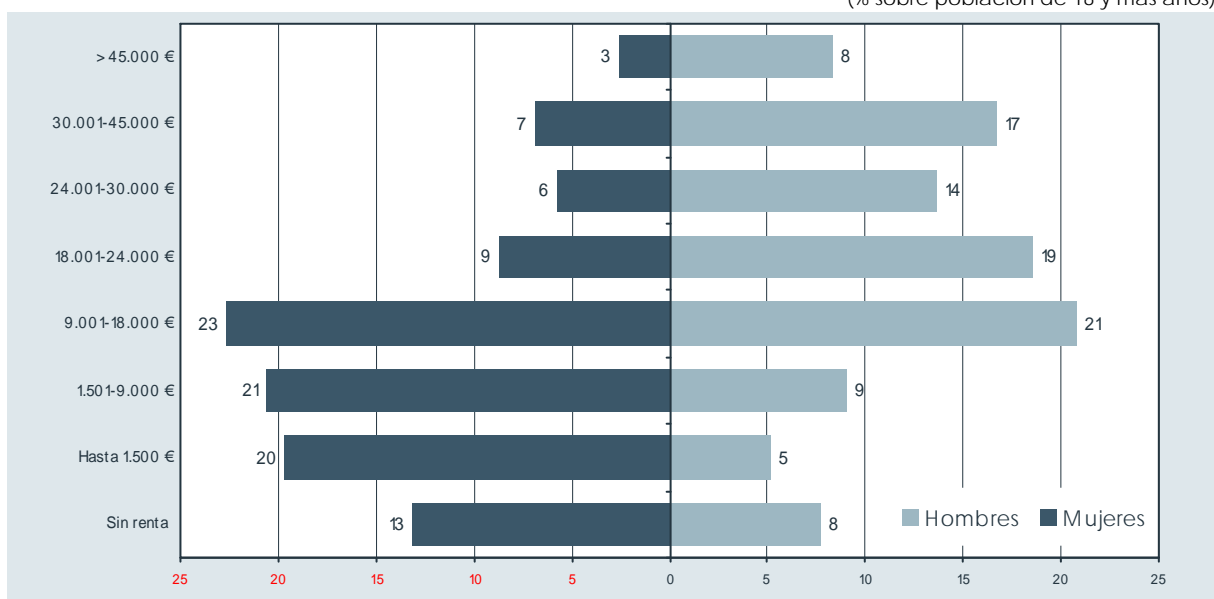
- Prácticamente una de cada tres mujeres mayores de edad no dispone de renta alguna o si percibe alguna, ésta se sitúa no supera los 1.500 euros anuales (32,8%). En el caso de los hombres, este porcentaje se cifra en un 12,9%.
- La proporción de mujeres que percibe una renta de entre 1.5001 y 9.000 euros anuales se cifra en un 20,6%, doblando ampliamente la proporción correspondiente a los hombres (9,1%).
- En el extremo opuesto, destaca que el 8,3% de los guipuzcoanos de 18 y más años percibe una renta de

3. Indicadores desde la perspectiva de género

más de 45.000 euros al año, frente a un 2,7% de las mujeres.

Gráfico 3.23 Población de 18 y más años por estrato de renta personal y sexo(%).Gipuzkoa, 2006

(% sobre población de 18 y más años)



Fuente: Eustat.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

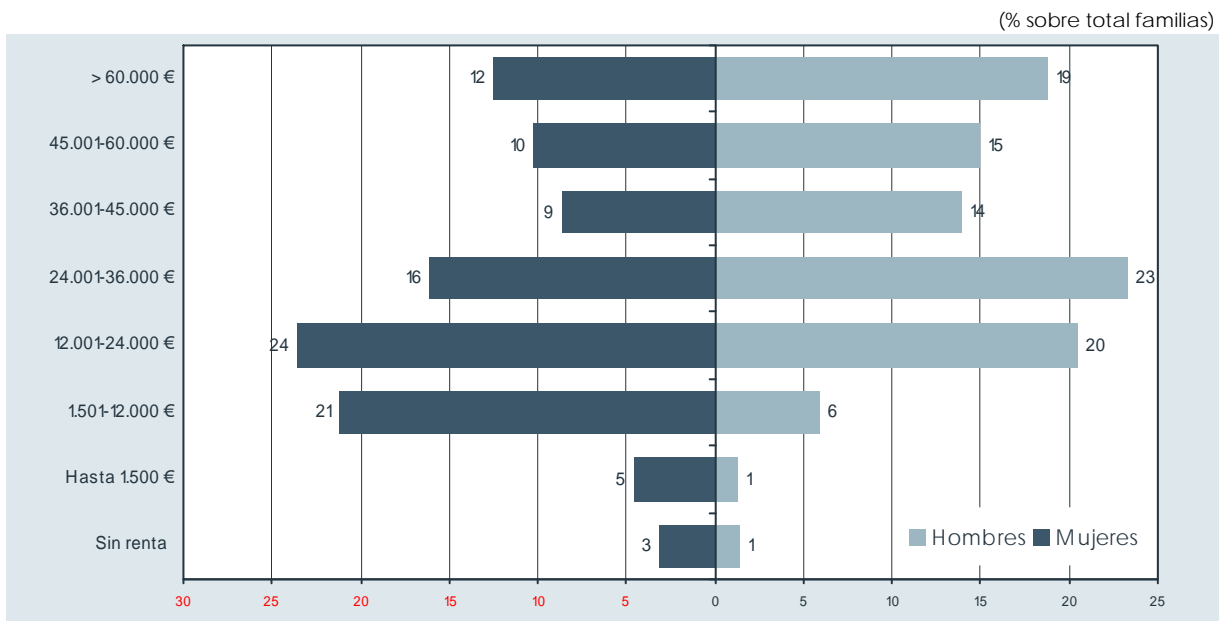
3.3.3. Brecha de género y renta familiar

Considerando la renta familiar, las desigualdades de género también son significativas, ya que los ingresos familiares varían de forma notable dependiendo de si el perceptor principal es hombre o mujer.

Cuando el perceptor principal de la familia es hombre, las familias tienen unos ingresos medios de 42.413 euros y la mayor parte se concentra en los estratos intermedios de rentas.

En cambio, si la perceptora principal es una mujer, la renta familiar media se sitúa en 31.111 euros y se concentran en los estratos de renta más bajos.

Gráfico 3.24 Familias por estrato de renta familiar y sexo del perceptor principal (%).Gipuzkoa, 2006



Fuente: Eustat.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

3.3.4. Brecha de género en salarios

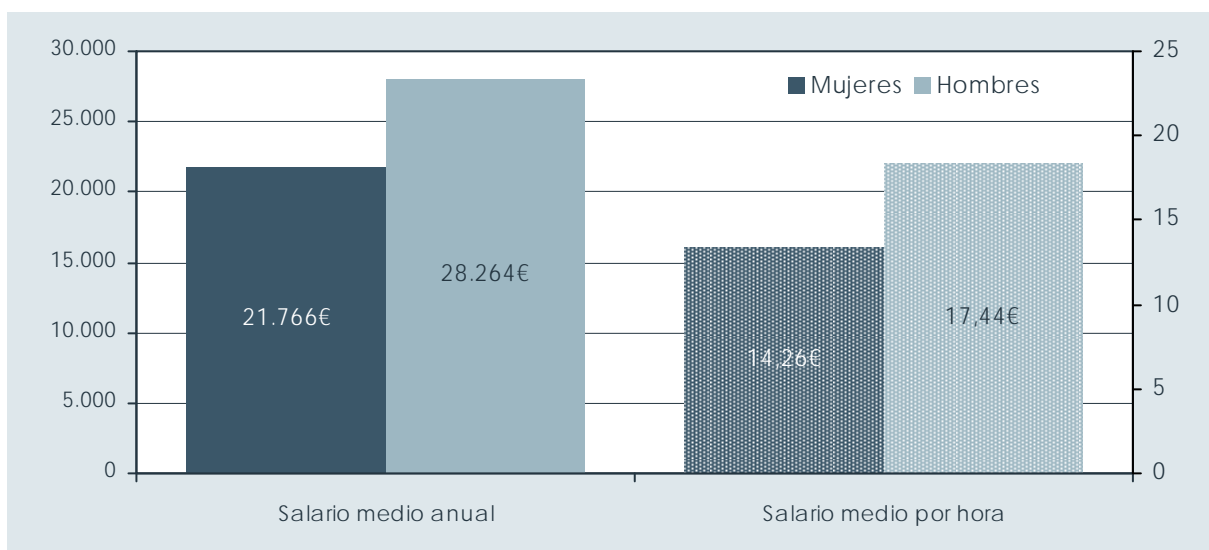
Según los resultados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial que elabora el INE, en la C. A. de Euskadi el salario bruto anual medio por trabajador asciende a 25.547 euros en el año 2008. También en este caso, las diferencias por sexo son muy significativas, ya que el salario medio bruto anual femenino (21.766 euros) representa el 77% del salario medio bruto anual masculino (28.264 euros). Variables laborales como el tipo de jornada laboral, la mayor presencia femenina en categorías profesionales de menor rango, el tipo de contrato, etc., inciden de forma importante en esta diferencia.

El salario bruto percibido por hora trabajada también muestra diferencias de género a tener en cuenta. En el año 2008, concretamente, los hombres perciben como media 17,4 euros por hora trabajada, mientras que las mujeres ganan una media de 14,3 euros.

A la vista de estos datos, la brecha entre hombres y mujeres en el salario anual (medida como diferencia entre el salario bruto medio de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del salario bruto de los hombres) se sitúa en Euskadi en un 23%. Considerando el salario bruto medio percibido por hora trabajada, la brecha se reduce hasta un 18,2%.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

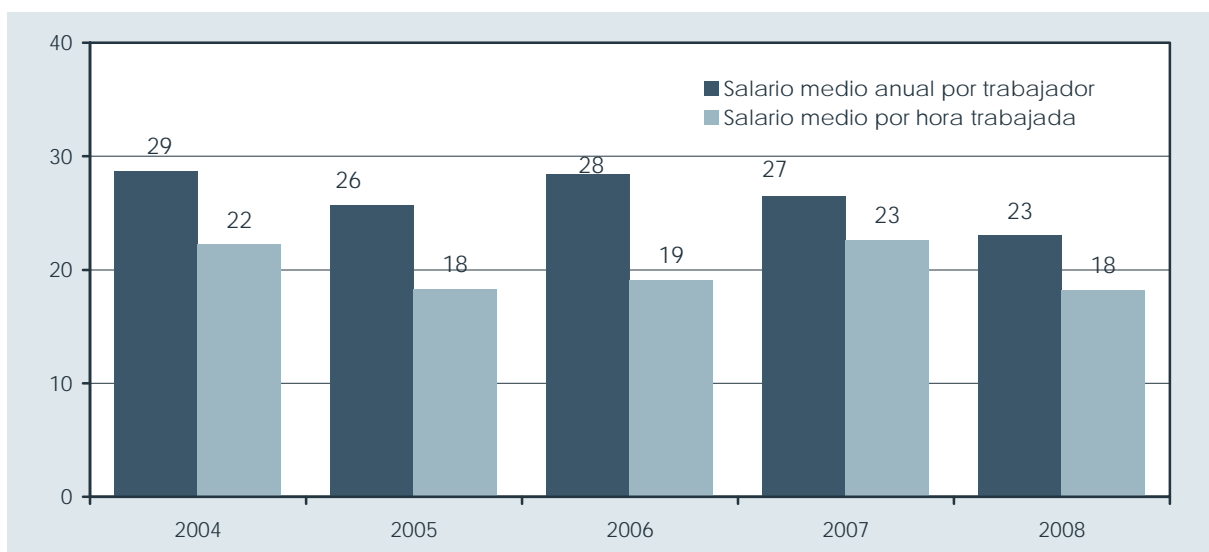
Gráfico 3.25 Salario medio por trabajador (media anual y por hora trabajada), por sexo. C.A. de Euskadi



Fuente: Diputación Foral de Gipuzkoa. Dpto. de Hacienda y Finanzas.

La evolución de la brecha en el salario anual ha experimentado una disminución de 5,7 puntos porcentuales en el periodo 2004-2008. En términos de brecha salarial por hora la disminución ha sido de 4 p.p.

Gráfico 3.26 Brecha de género salarial anual y por hora (%). C.A. Euskadi.



Fuente: INE.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

3.4. Ámbitos de decisión

3.4.1. Presencia de mujeres en el Parlamento

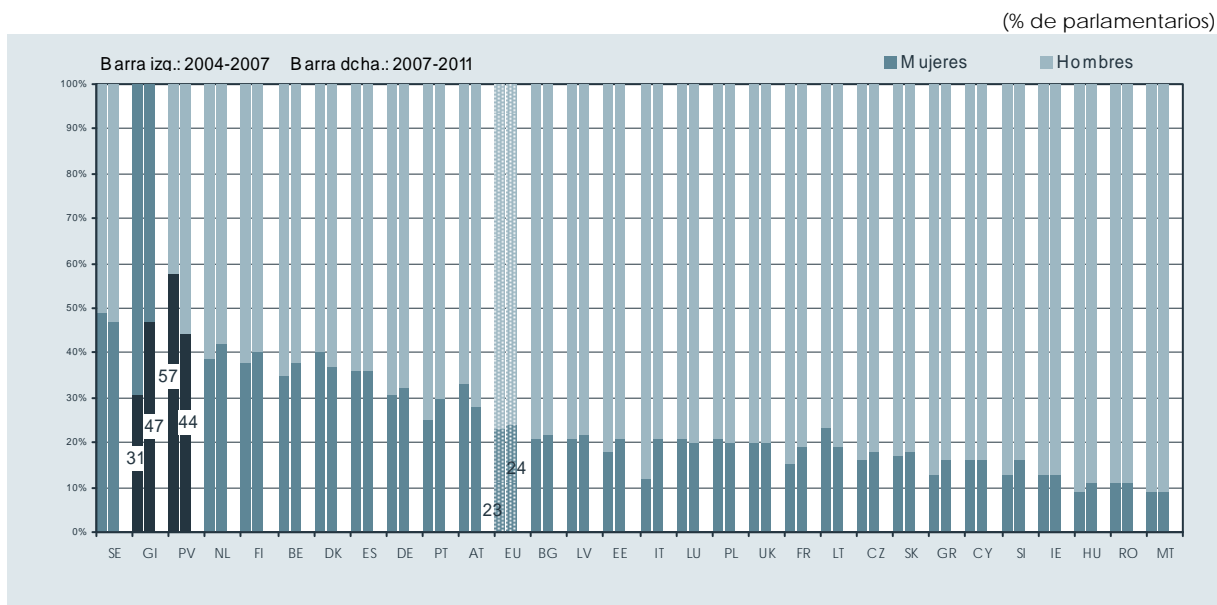
La presencia de mujeres en las Juntas Generales de Gipuzkoa ha aumentado del 31% en la legislatura 2004-2007 al 47% en la 2007-2011. Por el contrario, en el Parlamento Vasco la evolución es inversa, con una reducción significativa del peso de las parlamentarias (del 57% al 44%).

La presencia de mujeres en los parlamentos nacionales de los países de la UE es, en la mayor parte de los casos, considerablemente inferior a lo observado en Gipuzkoa, con una media para el conjunto de la UE-27 del 24%.

En general, la presencia femenina en estos órganos de decisión es inferior a su contribución a la población total de cada país. No obstante, también se observa que los países con una mejor tasa de ocupación femenina también registran una mayor presencia parlamentaria. Entre ellos destacan Suecia, Países Bajos y Finlandia.

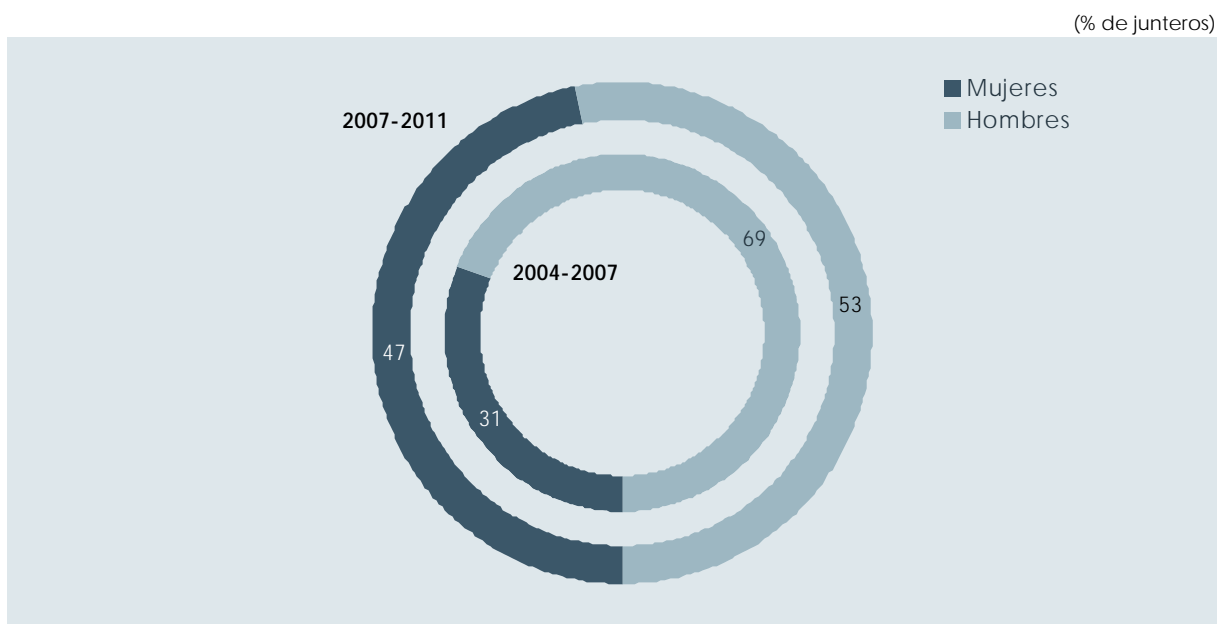
3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.27 Presencia de mujeres y hombres en el Parlamento nacional.



Fuente: Eurostat, Parlamento Vasco y Juntas Generales de Gipuzkoa (septiembre 2010). 2005-2009.

Gráfico 3.28 Evolución de la presencia de mujeres y hombres en las Juntas Generales de Gipuzkoa.



Fuente: Juntas Generales de Gipuzkoa (septiembre 2010).

3. Indicadores desde la perspectiva de género

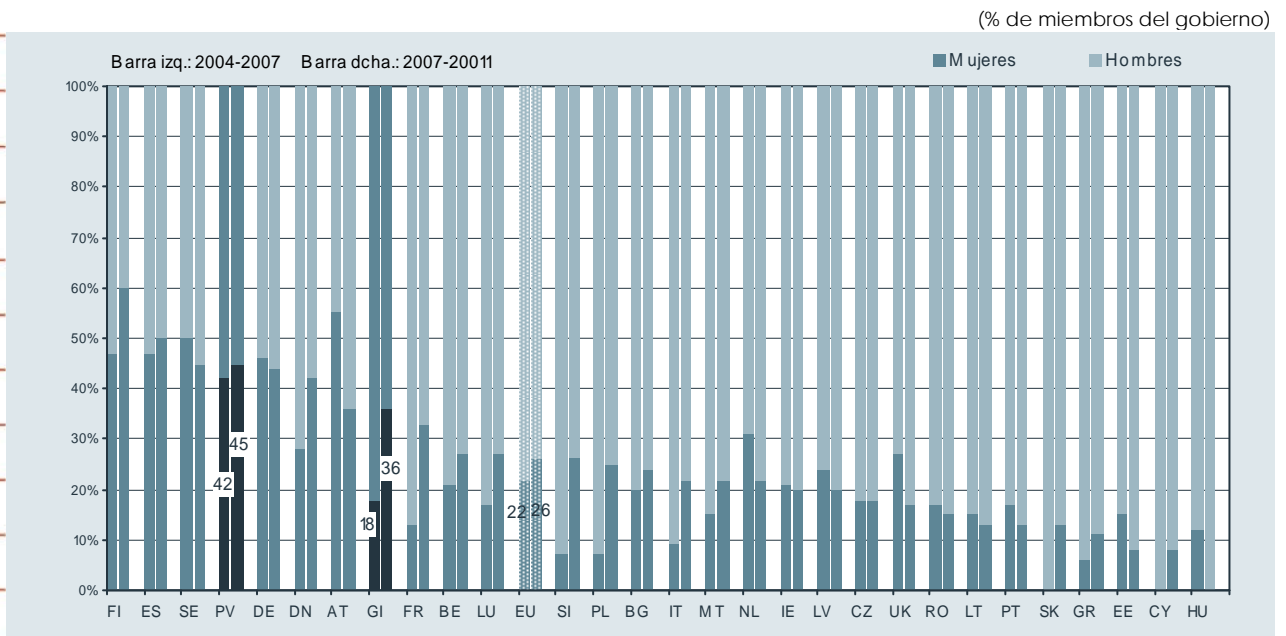
3.4.2. Presencia de mujeres en el Gobierno

En general, la presencia de mujeres en los órganos ejecutivos disminuye con respecto a los porcentajes señalados en los órganos legislativos.

Así, en el gobierno de la Diputación Foral de Gipuzkoa el porcentaje de mujeres es del 36%, once puntos inferiores al señalado en sus juntas pero que ha mejorado sensiblemente con respecto de la legislatura anterior (2004-2007).

Los datos europeos muestran que en los gobiernos ejecutivos la participación femenina es mayor parte de los casos, considerablemente inferior a lo observado en Gipuzkoa, con una media para el conjunto de la UE-27 del 24%.

Gráfico 3.29 Presencia de mujeres en el Gobierno nacional.



Fuente: Eurostat, Gobierno Vasco y Diputación Foral de Gipuzkoa. 2005-2009.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

En general, la presencia femenina en estos órganos de decisión es inferior a su contribución a la población total de cada país. No obstante, también se observa que los países con una mejor tasa de ocupación femenina también registran una mayor presencia parlamentaria como Suecia, Países Bajos y Finlandia.

La menor presencia femenina en los gobiernos de los países se registra en Hungría, Chipre, Estonia y Grecia, entre otros.

Gráfico 3.30 Evolución de la distribución por sexo de la presencia de mujeres en el Gobierno Foral de la Diputación Foral de Gipuzkoa.



Fuente: Diputación Foral de Gipuzkoa (septiembre 2010).

3. Indicadores desde la perspectiva de género

3.4.3. Mujeres en puestos directivos

La diferente trayectoria de incorporación al mercado laboral es uno de los condicionantes de la presencia de las mujeres en los órganos directivos.

En la UE-27% uno de cada tres puestos directivos está ocupado por una mujer. Este porcentaje oscila entre el 40% que registra Francia y el 20% de Irlanda⁵.

Además, se observa que países con una importante tasa de ocupación femenina como son Suecia (26%), Dinamarca (24%) o Finlandia (22%) registran una presencia femenina en puestos directivos que es inferior a la media comunitaria y superada por países con una tasa de ocupación femenina inferior, como Rumania y República Checa (27%) y Grecia y Hungría (28%).

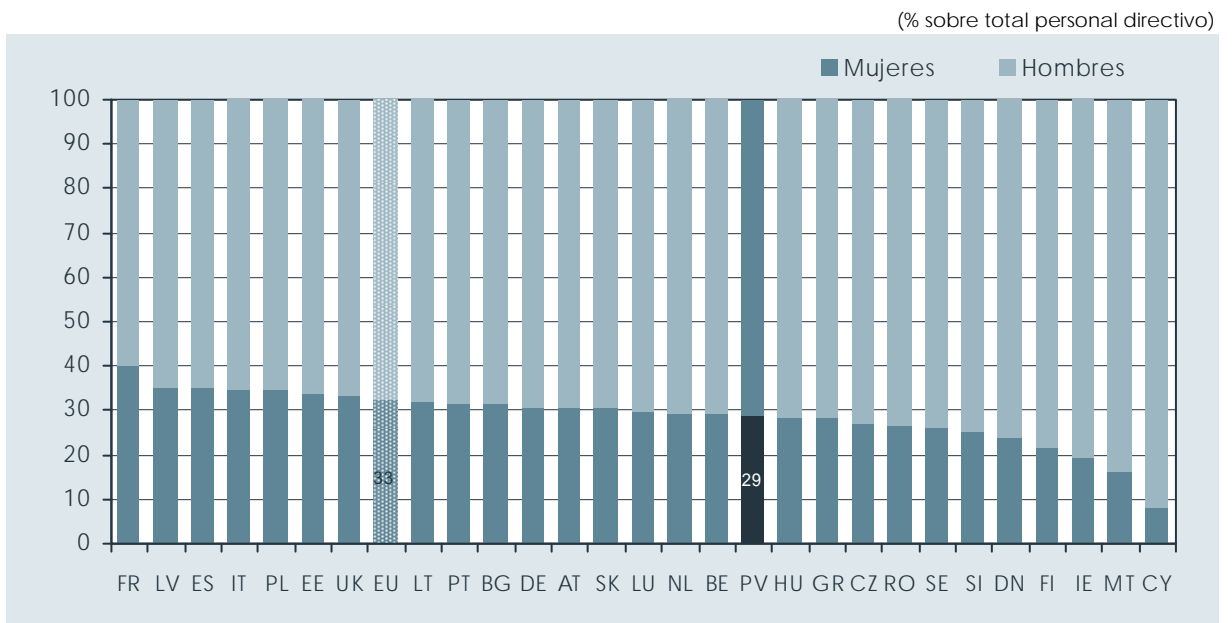
La presencia femenina en puestos directivos es el resultado de numerosos factores, destacando entre ellos:

- Una mayor tasa de ocupación femenina contribuye a un mayor número de candidatas a puestos directivos.
- Pero, tal y como reflejan los países nórdicos, una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial, reduce estas opciones.
- Así como un amplio volumen de empleo público (Francia) trabaja a favor de una mayor presencia de mujeres en órganos directivos.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

La combinación de todos estos factores, además de la trayectoria histórica de presencia femenina en el mercado de trabajo contribuye a entender la casuística de estos resultados.

Gráfico 3.31 Peso relativo del empleo femenino en puestos directivos (%)

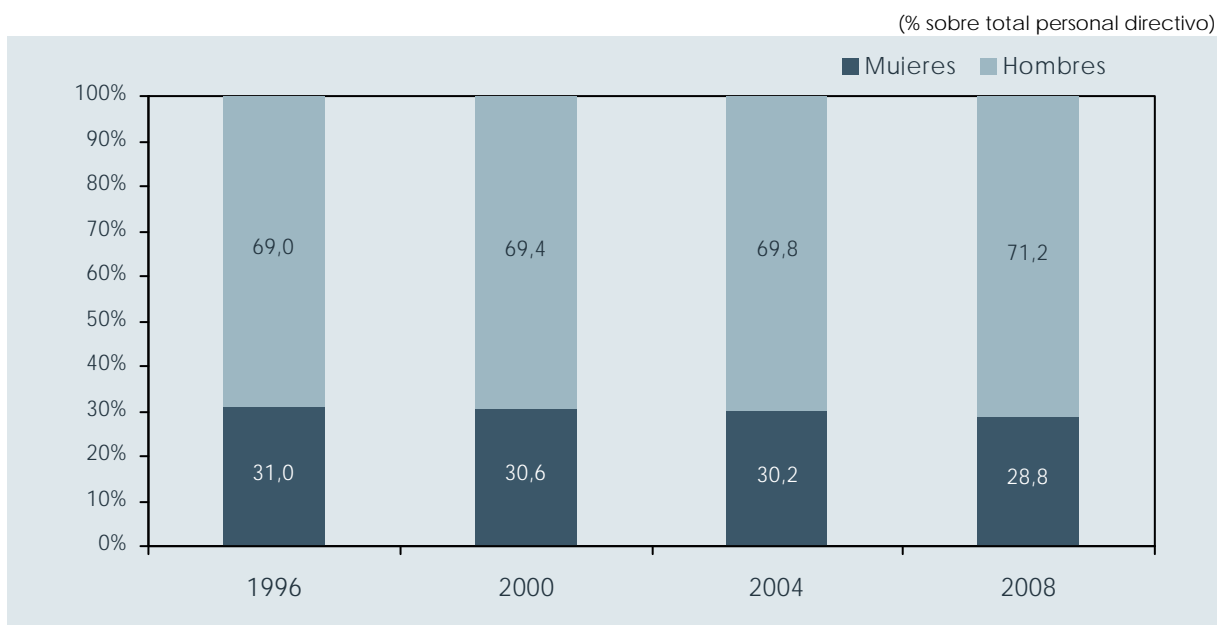


Fuente: Eurostat y Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco. 2008.

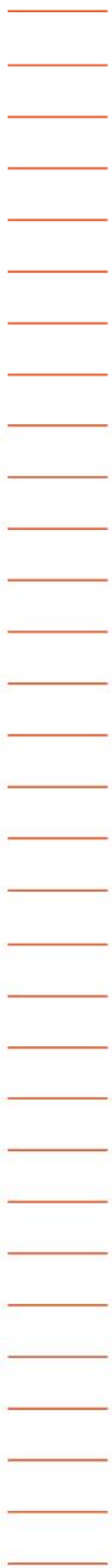
⁵ Descontados Chipre y Malta, con menores valores.

3. Indicadores desde la perspectiva de género

Gráfico 3.32 Evolución de la distribución del empleo en puesto directivos, por sexo. C.A. Euskadi.



Fuente: Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco.



Anexo A. Anexo Estadístico

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.1 Tasa de ocupación, por sexo (2003-2008)

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Dinamarca	70,5	74,3	79,6	81,9	9,1	7,6
Suecia	71,5	71,8	74,2	76,7	2,7	4,9
Países Bajos	66,0	71,1	81,1	83,2	15,1	12,1
Finlandia	65,7	69,0	69,7	73,1	4,0	4,1
Estonia	59,0	66,3	67,2	73,6	8,2	7,3
Reino Unido	65,3	65,8	77,8	77,3	12,5	11,5
Austria	61,6	65,8	76,4	78,5	14,8	12,7
Letonia	57,9	65,4	66,1	72,1	8,2	6,7
Alemania	58,9	65,4	70,9	75,9	12,0	10,5
Eslovenia	57,6	64,2	67,4	72,7	9,8	8,5
Chipre	60,4	62,9	78,8	79,2	18,4	16,3
Portugal	61,4	62,5	75,0	74,0	13,6	11,5
Gipuzkoa	55,7	61,9	77,6	78,0	21,9	16,1
Lituania	58,4	61,8	64,0	67,1	5,6	5,3
Francia	58,2	60,4	69,9	69,6	11,7	9,2
Irlanda	55,7	60,2	75,2	74,9	19,5	14,7
Bulgaria	49,0	59,5	56,0	68,5	7,0	9,0
UE-27	54,9	59,1	70,3	72,8	15,4	13,7
C.A. Euskadi	51,6	58,9	75,4	76,2	23,8	17,3
Rep. Checa	56,3	57,6	73,1	75,4	16,8	17,8
Bélgica	51,8	56,2	67,3	68,6	15,5	12,4
Luxemburgo	50,9	55,1	73,3	71,5	22,4	16,4
España	46,3	54,9	73,2	73,5	26,9	18,6
Eslovaquia	52,2	54,6	63,3	70,0	11,1	15,4
Rumania	51,5	52,5	63,8	65,7	12,3	13,2
Polonia	46,0	52,4	56,5	66,3	10,5	13,9
Hungría	50,9	50,6	63,5	63,0	12,6	12,4
Grecia	44,3	48,7	73,4	75,0	29,1	26,3
Italia	42,7	47,2	69,6	70,3	26,9	23,1
Malta	33,6	37,4	74,5	72,5	40,9	35,1

Fuente: Eurostat y Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.2 Tasa de ocupación población de 55-64 años, por sexo (2003-2008)

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Suecia	66,3	66,7	70,8	73,4	4,5	6,7
Estonia	47,3	60,3	58,9	65,2	11,6	4,9
Letonia	38,8	56,7	51,3	63,1	12,5	6,4
Finlandia	48,3	55,8	51,0	57,1	2,7	1,3
Dinamarca	52,9	49,8	67,3	64,3	14,4	14,5
Reino Unido	46,3	49,0	64,8	67,3	18,5	18,3
Lituania	36,7	47,8	55,3	60,2	18,6	12,4
Alemania	31,6	46,1	48,2	61,8	16,6	15,7
Portugal	42,4	43,9	62,1	58,5	19,7	14,6
Holanda	31,8	42,2	56,7	63,7	24,9	21,5
Irlanda	33,1	41,1	64,6	66,1	31,5	25,0
Chipre	32,7	39,4	68,9	70,9	36,2	31,5
Bulgaria	21,0	37,7	40,5	55,8	19,5	18,1
EU 27	30,7	36,8	49,9	55,0	19,2	18,2
Francia	33,3	36,0	40,9	40,5	7,6	4,5
Rumanía	33,3	34,4	43,5	53,0	10,2	18,6
República Checa	28,4	34,4	57,5	61,9	29,1	27,5
Gipuzkoa	-	33,0	-	58,8	-	25,8
España	23,3	31,1	59,2	60,9	35,9	29,8
Austria	20,8	30,8	40,4	51,8	19,6	21,0
Luxemburgo	20,6	29,3	39,7	38,7	19,1	9,4
C.A. Euskadi	24,4	28,3	57,7	56,5	33,3	28,2
Grecia	25,5	27,5	58,7	59,1	33,2	31,6
Bélgica	18,7	26,3	37,8	42,8	19,1	16,5
Hungría	21,8	25,7	37,8	38,5	16,0	12,8
Eslovaquia	11,2	24,2	41,0	56,7	29,8	32,5
Italia	18,5	24,0	42,8	45,5	24,3	21,5
Eslovenia	14,6	21,1	33,2	44,7	18,6	23,6
Polonia	19,8	20,7	35,2	44,1	15,4	23,4
Malta	13,0	12,5	53,8	46,4	40,8	33,9

Fuente: Eurostat y Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.3 Tasa de desempleo, por sexo (2003-2008)

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Países Bajos	3,8	3,0	3,4	2,5	-0,4	-0,5
Dinamarca	5,7	3,7	5,1	3,0	-0,6	-0,7
Gipuzkoa	11,0	3,8	5,5	2,9	-5,5	-0,9
Austria	4,3	4,1	5,1	3,6	0,8	-0,5
C.A. Euskadi	11,5	4,2	6,5	3,4	-5,0	-0,8
Chipre	4,6	4,2	3,8	3,2	-0,8	-1,0
Irlanda	4,0	4,6	4,8	7,1	0,8	2,5
Rumania	6,4	4,7	7,4	6,7	1,0	2,0
Eslovenia	7,0	4,8	6,0	4,0	-1,0	-0,8
Reino Unido	4,1	5,1	5,4	6,1	1,3	1,0
Estonia	10,4	5,3	11,0	5,8	0,6	0,5
Lituania	13,2	5,6	12,6	6,1	-0,6	0,5
Rep. Checa	9,6	5,6	5,9	3,5	-3,7	-2,1
Bulgaria	13,2	5,8	14,2	5,5	1,0	-0,3
Luxemburgo	4,7	6,0	3,0	4,3	-1,7	-1,7
Suecia	5,0	6,6	6,1	5,9	1,1	-0,7
Finlandia	9,9	6,7	11,0	6,1	1,1	-0,6
Malta	9,9	6,8	6,4	5,6	-3,5	-1,2
Letonia	10,8	6,9	10,4	8,0	-0,4	1,1
Alemania	9,3	7,5	10,2	7,4	0,9	-0,1
UE-27	9,8	7,5	8,4	6,6	-1,4	-0,9
Bélgica	8,0	7,6	7,4	6,5	-0,6	-1,1
Francia	9,6	7,9	7,7	6,9	-1,9	-1,0
Polonia	19,9	8,0	18,9	6,4	-1,0	-1,6
Hungría	5,4	8,1	6,1	7,6	0,7	-0,5
Italia	11,9	8,5	6,9	5,5	-5,0	-3,0
Portugal	7,2	9,0	5,2	6,6	-2,0	-2,4
Eslovaquia	17,3	10,9	17,0	8,4	-0,3	-2,5
Grecia	14,3	11,4	6,0	5,1	-8,3	-6,3
España	15,9	13,0	8,2	10,1	-7,7	-2,9

Fuente: Eurostat y Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.4. % Empleo a tiempo parcial, por sexo (2003-2008).

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Países Bajos	74,2	75,3	22,0	23,9	-52,2	-51,4
Alemania	40,8	45,4	6,1	9,4	-34,7	-36,0
Reino Unido	44,2	41,8	10,4	11,3	-33,8	-30,5
Austria	35,4	41,5	4,8	8,1	-30,6	-33,4
Suecia	35,4	41,4	11,3	13,3	-24,1	-28,1
Bélgica	39,7	40,9	6,3	7,9	-33,4	-33,0
Luxemburgo	30,7	38,3	1,6	2,7	-29,1	-35,6
Dinamarca	32,0	36,5	11,4	14,2	-20,6	-22,3
Irlanda	31,3	32,4	6,7	7,8	-24,6	-24,6
UE-27	29,1	31,1	6,8	7,9	-22,3	-23,2
Francia	29,7	29,4	5,6	5,8	-24,1	-23,6
Italia	17,2	27,9	3,3	5,3	-13,9	-22,6
Malta	21,0	25,6	4,2	4,5	-16,8	-21,1
España	17,4	22,7	2,7	4,2	-14,7	-18,5
Finlandia	17,8	18,2	8,3	8,9	-9,5	-9,3
Gipuzkoa	-	18,2	-	2,0	-	-16,2
Portugal	17,3	17,2	7,1	7,4	-10,2	-9,8
C.A. Euskadi	-	14,8	-	1,8	-	-13,0
Polonia	13,1	11,7	7,9	5,9	-5,2	-5,8
Eslovenia	8,5	11,4	4,9	7,1	-3,6	-4,3
Chipre	13,2	11,4	5,5	4,8	-7,7	-6,6
Rumania	13,0	10,8	11,1	9,1	-1,9	-1,7
Estonia	10,6	10,4	5,5	4,1	-5,1	-6,3
Grecia	7,4	9,9	2,1	2,8	-5,3	-7,1
Lituania	11,2	8,6	7,0	4,9	-4,2	-3,7
Rep. Checa	8,5	8,5	2,3	2,2	-6,2	-6,3
Letonia	13,7	8,1	6,5	4,5	-7,2	-3,6
Hungría	6,1	6,2	2,8	3,3	-3,3	-2,9
Eslovaquia	3,7	4,2	1,3	1,4	-2,4	-2,8
Bulgaria	2,9	2,7	2,0	2,0	-0,9	-0,7

Fuente: Eurostat y Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.5 Tasa de ocupación, por sexo (2008-II Trim. --2009-II Trim.)

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2008-II Trim.	2009-II Trim.	2008-II Trim.	2009-II Trim.	2008-II Trim.	2009-II Trim.
Dinamarca	74,4	73,8	82,4	78,5	8,0	4,7
Países Bajos	70,9	71,4	83,3	82,7	12,4	11,3
Suecia	72,3	70,9	77,2	74,5	4,9	3,6
Finlandia	70,0	69,0	74,7	70,5	4,7	1,5
Austria	65,7	66,6	79,0	76,9	13,3	10,3
Alemania	65,0	66,2	75,6	75,2	10,6	9,0
Reino Unido	65,9	64,7	77,4	74,6	11,5	9,9
Eslovenia	63,7	63,7	72,6	71,4	8,9	7,7
Estonia	66,1	63,3	73,8	64,4	7,7	1,1
Chipre	63,3	62,7	79,3	78,1	16,0	15,4
Portugal	63,1	61,9	74,3	71,6	11,2	9,7
Gipuzkoa	62,0	61,5	78,5	72,8	16,5	11,3
Letonia	66,2	61,2	72,9	61,6	6,7	0,4
Francia	60,6	60,6	69,7	68,9	9,1	8,3
Lituania	61,3	60,4	68,0	60,3	6,7	-0,1
Bulgaria	59,5	59,0	68,4	67,7	8,9	8,7
UE-27	59,1	58,8	73,0	70,9	13,9	12,1
C.A. Euskadi	59,2	58,0	76,4	71,8	17,2	13,8
Irlanda	60,5	57,6	75,6	66,8	15,1	9,2
Rep. Checa	57,8	56,7	75,3	73,9	17,5	17,2
Luxemburgo	55,8	56,6	72,8	74,6	17,0	18,0
Bélgica	55,7	56,0	68,3	66,8	12,6	10,8
Rumania	53,1	52,9	66,4	65,6	13,3	12,7
Eslovaquia	54,2	52,8	69,2	68,0	15,0	15,2
España	55,2	52,8	74,4	66,9	19,2	14,1
Polonia	52,1	52,7	66,0	66,0	13,9	13,3
Hungría	50,1	49,9	63,1	61,5	13,0	11,6
Grecia	49,0	49,2	75,4	73,9	26,4	24,7
Italia	47,5	46,9	70,8	69,0	23,3	22,1
Malta	38,5	37,6	71,6	71,5	33,1	33,9

Fuente: Eurostat y Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.6 Tasa de desempleo, por sexo (2008 III Trim. – 2009 II Trim.)

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2008-II.Trim	2009-III.Trim	2008-II.Trim	2009-III.Trim	2008-II.Trim	2009-III.Trim
España	12,4	19,3	9,1	19,2	3,3	0,1
Letonia	6,3	16,9	6,0	22,5	0,3	-5,6
Grecia	11,2	12,8	4,9	6,6	6,3	6,2
Eslovaquia	11,2	12,5	8,8	11,5	2,4	1,0
Estonia	3,9	11,9	4,3	18,4	-0,4	-6,4
Lituania	4,2	10,8	5,4	16,8	-1,2	-6,1
Francia	8,2	10,6	7,1	9,4	1,1	1,2
Portugal	8,9	9,7	6,5	8,7	2,4	1,0
Hungría	8,0	9,4	7,5	10,0	0,5	-0,6
Italia	8,8	9,2	5,4	6,9	3,4	2,5
UE-27	7,4	9,0	6,4	9,3	1,0	-0,3
Irlanda	4,1	8,9	6,2	16,2	-2,1	-7,3
Polonia	8,1	8,5	6,6	7,9	1,5	0,6
Suecia	6,4	8,3	5,8	9,1	0,6	-0,9
Rep. Checa	5,4	8,2	3,4	6,1	2,0	2,1
Malta	6,5	8,1	5,7	6,8	0,8	1,3
Bélgica	7,1	8,0	6,2	7,9	0,9	0,1
Finlandia	6,6	7,9	5,9	9,3	0,7	-1,6
Bulgaria	6,1	7,4	5,7	7,7	0,4	-0,3
C.A. Euskadi	3,6	7,2	3,5	9,1	0,1	-1,9
Alemania	7,3	6,9	7,4	8,3	-0,1	-1,4
Luxemburgo	5,9	6,8	4,0	6,3	1,9	0,5
Reino Unido	4,8	6,5	5,7	9,0	-0,9	-2,5
Dinamarca	3,7	6,0	2,6	6,8	1,1	-0,8
Chipre	4,1	5,9	3,0	5,8	1,1	0,1
Eslovenia	5,3	5,8	3,7	6,0	1,6	-0,2
Rumania	4,7	5,3	6,6	7,2	-1,9	-1,9
Gipuzkoa	3,9	4,7	2,3	7,9	1,6	-3,2
Austria	3,8	4,5	3,2	5,0	0,6	-0,5
Países Bajos	3,3	3,8	2,5	3,5	0,8	0,4

Fuente: Eurostat y Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.7 Renta personal de la población de 18 y más años, según sexo. Gipuzkoa, 2001 y 2006

	Mujeres		Hombres		Brecha en rentas (%)	
	2001	2006	2001	2006	2003	2006
Renta total (€)	8.301	12.049	18.007	23.219	53,9	48,1
Renta del trabajo	5.132	7.194	12.417	15.320	58,7	53,0
Renta capital mobiliario	777	1.426	985	1.794	21,1	20,5
Renta capital inmobiliario	236	320	192	263	-22,9	-21,7
Renta de actividades	533	592	1.471	1.567	63,8	62,2
Transferencias	1.624	2.517	2.942	4.275	44,8	41,1
Renta disponible	7.229	10.438	15.160	19.329	52,3	46,0

Fuente: Eustat

Cuadro A.8 Población de 18 y más años por estrato de renta personal y sexo(%).Gipuzkoa, 2006

	Hombres	Mujeres	Brecha (dif. Muj-hombres p.p)
Sin renta	7,7	13,1	5,4
Hasta 1.500 euros	5,2	19,7	14,5
1.501-9.000 euros	9,1	20,6	11,5
9.001-18.000 euros	20,8	22,6	1,8
18.001-24.000 euros	18,6	8,7	-9,9
24.001-30.000 euros	13,6	5,8	-7,8
30.001-45.000 euros	16,7	6,9	-9,8
Más de 45.000 euros	8,3	2,6	-5,7

Fuente: Eustat

Cuadro A.9 Familias por estrato de renta familiar y sexo del percceptor principal (%).Gipuzkoa, 2006

	Hombres	Mujeres	Brecha (dif. Muj-hombres p.p)
Sin renta	1,45	3,14	1,7
Hasta 1.500 euros	1,24	4,60	3,4
1.501-12.000 euros	5,92	21,24	15,3
12.001-24.000 euros	20,48	23,57	3,1
24.001-36.000 euros	23,30	16,13	-7,2
36.001-45.000 euros	13,91	8,65	-5,3
45.001-60.000 euros	14,94	10,21	-4,7
Más de 60.000 euros	18,75	12,46	-6,3

Fuente: Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.10 Salario medio anual por trabajador (euros). Brecha en salarios (%).C.A. de Euskadi (2004-2008)

	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
2004	16.913	23.710	28,7
2005	17.981	24.214	25,7
2006	18.581	25.947	28,4
2007	19.772	26.911	26,5
2008	21.766	28.264	23,0

Fuente: Eustat

Cuadro A.11 Salario medio por hora trabajada (euros). Brecha en salarios (%).C.A. de Euskadi (2004-2008)

	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
2004	11,2	14,4	22,2
2005	12,0	14,7	18,3
2006	12,8	15,8	19,1
2007	12,7	16,4	22,6
2008	14,3	17,4	18,2

Fuente: Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.12 Incidencia de la pobreza, total y por sexo (40% de la mediana de ingresos), 2008

	Total	Mujeres	Hombres	Brecha de género
Rep. Checa	2,3	2,2	2,4	-0,2
Finlandia	2,5	2,3	2,7	-0,4
Austria	2,4	2,4	2,5	-0,1
Hungría	2,8	2,6	2,9	-0,3
Irlanda	2,6	2,8	2,5	0,3
Países Bajos	2,8	2,9	2,6	0,3
Eslovaquia	3,1	3,0	3,3	-0,3
Luxemburgo	2,5	3,1	2,0	1,1
Eslovenia	3,2	3,1	3,3	-0,2
Bélgica	3,2	3,2	3,2	0,0
Dinamarca	3,6	3,2	4,1	-0,9
Suecia	3,4	3,4	3,5	-0,1
Francia	3,4	3,5	3,3	0,2
Chipre	2,9	3,8	2,1	1,7
Malta	3,8	4,0	3,6	0,4
C.A. Euskadi	3,1	4,8	2,8	2,0
Polonia	5,2	4,9	5,5	-0,6
Alemania	4,9	5,0	4,9	0,1
UE-27	5,3	5,4	5,2	0,2
Estonia	5,5	5,4	5,8	-0,4
Portugal	5,7	6,0	5,3	0,7
Reino Unido	5,7	6,0	5,4	0,6
Grecia	6,7	6,8	6,6	0,2
España	6,8	6,9	6,7	0,2
Lituania	7,0	7,0	7,0	0,0
Italia	6,7	7,1	6,2	0,9
Bulgaria	8,4	8,6	8,2	0,4
Rumania	11,2	11,4	10,9	0,5
Letonia	10,7	12,0	9,2	2,8

Fuente: Eurostat y Eustat, 2008

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.13 Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios, por sexo.

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Eslovenia	94,0	93,6	87,7	87,4	-6,3	-6,2
Eslovaquia	94,5	93,6	93,7	91,0	-0,8	-2,6
Polonia	92,8	93,3	87,9	89,3	-4,9	-4,0
Lituania	87,9	92,3	80,6	85,9	-7,3	-6,4
Rep. Checa	91,5	92,2	92,8	91,0	1,3	-1,2
Irlanda	88,5	91,3	81,6	84,1	-6,9	-7,2
Suecia	87,2	89,7	84,3	86,2	-2,9	-3,5
Chipre	87,0	89,5	71,3	80,1	-15,7	-9,4
Estonia	85,1	88,3	77,9	76,0	-7,2	-12,3
Finlandia	87,6	87,6	83,0	84,6	-4,6	-3,0
Grecia	86,8	86,6	76,6	78,0	-10,2	-8,6
Letonia	80,9	86,0	70,1	74,3	-10,8	-11,7
Francia	83,0	85,7	79,7	81,0	-3,3	-4,7
Hungría	86,1	85,5	83,4	81,7	-2,7	-3,8
Austria	83,4	84,8	85,1	84,2	1,7	-0,6
Bélgica	84,6	83,9	77,9	80,5	-6,7	-3,4
Bulgaria	77,3	83,4	75,4	84,0	-1,9	0,6
C.A. Euskadi	87,0	82,7	75,1	73,8	-11,9	-8,9
UE-27	79,4	81,3	74,4	75,6	-5,0	-5,7
Países Bajos	78,0	80,6	72,0	71,9	-6,0	-8,7
Reino Unido	78,9	80,0	78,4	76,4	-0,5	-3,6
Italia	75,1	79,7	66,8	73,5	-8,3	-6,2
Dinamarca	78,5	78,6	73,8	63,6	-4,7	-15,0
Rumania	75,7	78,6	74,3	77,9	-1,4	-0,7
Luxemburgo	75,6	77,4	69,7	68,3	-5,9	-9,1
Alemania	73,4	76,4	71,6	71,9	-1,8	-4,5
España	69,2	67,6	55,5	52,7	-13,7	-14,9
Portugal	55,5	61,9	40,4	47,1	-15,1	-14,8
Malta	48,8	57,3	41,3	49,1	-7,5	-8,2

Fuente: Eurostat y Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.14 Distribución por sexo de la población con estudios universitarios (2007)

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Letonia	72	28
Estonia	69	31
Lituania	67	33
Hungría	66	34
Polonia	65	35
Suecia	64	36
Finlandia	63	37
Eslovenia	62	38
Eslovaquia	62	38
Portugal	61	39
Bulgaria	60	40
Rumania	60	40
UE-27	59	41
Grecia	59	41
Italia	59	41
Chipre	59	41
C.A. Euskadi	58	42
Bélgica	58	42
España	58	42
Reino Unido	58	42
Rep. Checa	57	43
Dinamarca	57	43
Irlanda	57	43
Malta	57	43
Francia	55	45
Países Bajos	55	45
Gipuzkoa	55	45
Alemania	54	46
Austria	52	48

Fuente: Eurostat y Eustat

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.15 Distribución, por sexo, de los miembros del Parlamento nacional.

	2007-2009		2009-2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Suecia	49	51	47	53
Gipuzkoa	31	69	47	53
C.A. Euskadi	57	42	44	56
Países Bajos	39	61	42	58
Finlandia	38	62	40	60
Bélgica	35	65	38	62
Dinamarca	40	60	37	63
España	36	64	36	64
Alemania	31	69	32	68
Portugal	25	75	30	70
Austria	33	67	28	72
UE-27	23	77	24	76
Bulgaria	21	79	22	78
Letonia	21	79	22	78
Estonia	18	82	21	79
Italia	12	88	21	79
Luxemburgo	21	79	20	80
Polonia	21	79	20	80
Reino Unido	20	80	20	80
Francia	15	85	19	81
Lituania	23	77	19	81
Rep. Checa	16	84	18	82
Eslovaquia	17	83	18	82
Grecia	13	87	16	84
Chipre	16	84	16	84
Eslovenia	13	87	16	84
Irlanda	13	87	13	87
Hungría	9	91	11	89
Rumania	11	89	11	89
Malta	9	91	9	91

A efectos comparativos, los datos correspondientes a la C.A. de Euskadi y Gipuzkoa se refieren al Parlamento Vasco y las Juntas Generales de Gipuzkoa, respectivamente.

Fuente: Eurostat, Parlamento Vasco y Juntas Generales de Gipuzkoa

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.16 Distribución, por sexo, de los miembros del Gobierno nacional.

	2007-2009		2009-2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Finlandia	47	53	60	40
España	47	53	50	50
Suecia	50	50	45	55
C.A. de Euskadi	42	58	45	55
Alemania	46	54	44	56
Dinamarca	28	72	42	58
Austria	55	45	36	64
Gipuzkoa	18	82	36	64
Francia	13	87	33	67
Bélgica	21	79	27	73
Luxemburgo	17	83	27	73
UE-27	22	78	26	74
Eslovenia	7	93	26	74
Polonia	7	93	25	75
Bulgaria	20	80	24	76
Italia	9	91	22	78
Malta	15	85	22	78
Países Bajos	31	69	22	78
Irlanda	21	79	20	80
Letonia	24	76	20	80
Rep. Checa	18	82	18	82
Reino Unido	27	73	17	83
Rumania	17	83	15	85
Lituania	15	85	13	87
Portugal	17	83	13	87
Eslovaquia	0	100	13	87
Grecia	6	94	11	89
Estonia	15	85	8	92
Chipre	0	100	8	92
Hungría	12	88	0	100

A efectos comparativos, los datos correspondientes a la C.A. de Euskadi y Gipuzkoa se refieren al Gobierno Vasco y la Diputación Foral de Gipuzkoa, respectivamente.

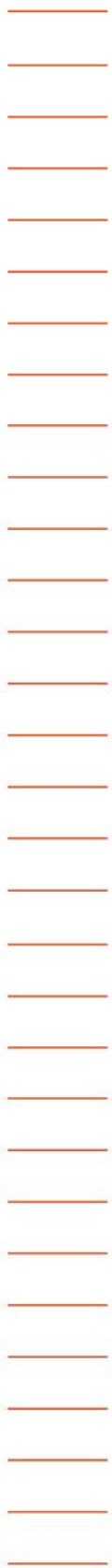
Fuente: Eurostat, Gobierno Vasco y Diputación Foral de Gipuzkoa.

Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.17 Peso relativo, por sexo, del empleo en puestos directivos, 2008

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Francia	40,0	60,0
Letonia	35,3	64,7
España	35,1	64,9
Italia	34,7	65,3
Polonia	34,7	65,3
Estonia	34,0	66,0
Reino Unido	33,4	66,6
UE-27	32,5	67,5
Lituania	31,8	68,2
Portugal	31,7	68,3
Bulgaria	31,4	68,6
Alemania	30,8	69,2
Austria	30,5	69,5
Eslovaquia	30,5	69,5
Luxemburgo	29,6	70,4
Países Bajos	29,3	70,7
Bélgica	29,2	70,8
C.A. Euskadi	28,8	71,2
Hungría	28,6	71,4
Grecia	28,5	71,5
Rep. Checa	26,9	73,1
Rumania	26,7	73,3
Suecia	26,0	74,0
Eslovenia	25,2	74,8
Dinamarca	24,0	76,0
Finlandia	21,6	78,4
Irlanda	19,2	80,8
Malta	16,0	84,0
Chipre	8,2	91,8

Fuente: Eurostat y Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco.



**Anexo B. Relación de Indicadores de la
Comisión Europea: Igualdad entre
mujeres y hombres**

Anexo B. Relación de Indicadores de la Comisión Europea: Igualdad entre mujeres y hombres

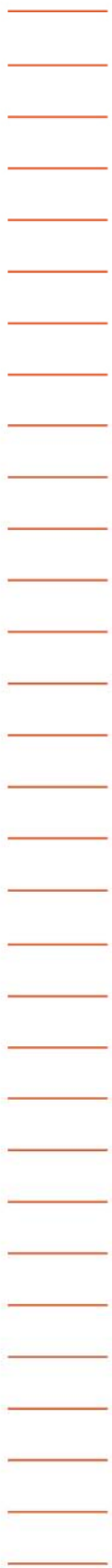
A continuación se detalla el conjunto de indicadores propuestos por la **Dirección General para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea** para el análisis de la igualdad entre mujeres y hombres en Europa; habiéndose procedido, en cada uno de ellos, a identificar la disponibilidad o no de resultados para Gipuzkoa.

Cuadro B.1. Relación de indicadores europeos para el análisis de la igualdad entre mujeres y hombres

Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años, por sexo	<input checked="" type="checkbox"/>
Brecha de género en la tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años	<input checked="" type="checkbox"/>
Tasa de ocupación en mujeres de 55 a 64 años, por sexo	<input checked="" type="checkbox"/>
Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55 a 64 años	<input checked="" type="checkbox"/>
Porcentaje de empleo a tiempo parcial, por sexo	<input checked="" type="checkbox"/>
Brecha de género en tasa de ocupación en equivalencia en jornada completa (EJC)	<input type="checkbox"/>
Crecimiento potencial del PIB en igualdad de género	<input type="checkbox"/>
Evolución coyuntural de las tasas de ocupación, por sexo	<input checked="" type="checkbox"/>
Tasa de desempleo de la población de 15 y más años, por sexo	<input checked="" type="checkbox"/>
Evolución coyuntural de la tasa de desempleo, por sexo	<input checked="" type="checkbox"/>
Tasa de ocupación de la población de 25 a 49 años con y sin hijos menores de 12 años, por sexo	<input type="checkbox"/>
Tasa de ocupación de la población de 25 a 49 años según existencia o no de hijos menores	<input type="checkbox"/>
Inactividad y empleo a tiempo parcial entre las mujeres por ausencia de servicios para el cuidado de niños y otras personas dependientes	<input type="checkbox"/>
Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Distribución de la población graduada con estudios universitarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Diferencia de género en ocupaciones y en sectores económicos	<input type="checkbox"/>
Brecha de género en salario por hora trabajada	<input type="checkbox"/>
Tasa de riesgo de pobreza de la población de 65 y más años	<input type="checkbox"/>
Presencia de mujeres en el Parlamento nacional	<input checked="" type="checkbox"/>
Presencia de mujeres en los gobiernos nacionales	<input checked="" type="checkbox"/>
Presencia de mujeres en altos cargos de las empresas	<input checked="" type="checkbox"/>
Presencia de mujeres en altos cargos de las empresas que cotizan en Bolsa	<input type="checkbox"/>

Existe dato para Gipuzkoa (o C.A. de Euskadi, en su defecto)

No se ha identificado la existencia de dato metodológicamente comparativo para Gipuzkoa



Anexo C. Abreviaturas y codificación de países

Anexo CC Abreviaturas y codificación de países

Cuadro C.1. Relación de abreviaturas empleadas para codificar los países

EU	Unión Europea-27
BE	Bélgica
BG	Bulgaria
CZ	República Checa
DK	Dinamarca
DE	Alemania
EE	Estonia
IE	Irlanda
GR	Grecia
ES	España
FR	Francia
FX	Francia
IT	Italia
CY	Chipre
LV	Letonia
LT	Lituania
LU	Luxemburgo
HU	Hungría
MT	Malta
NL	Países Bajos
AT	Austria
PL	Polonia
PT	Portugal
RO	Rumania
SI	Eslovenia
SK	Eslovaquia
FI	Finlandia
SE	Suecia
UK	Reino Unido
PV	C.A. de Euskadi
GI	Gipuzkoa

VI. ERANSKINA

**ULIAZPI FUNDAZIOA
EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA**



ANEXO VI

**FUNDACIÓN ULIAZPI
DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES**



Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres de ULIAZPI

ASISTENCIA TÉCNICA:



ÍNDICE

- ➔ **1. OBJETO Y ALCANCE**
- ➔ **2. OBJETIVOS**
- ➔ **3. FASES PROCESO SEGUIDO**
- ➔ **4. INFORME DE RESULTADOS DIAGNÓSTICO**
 - 4.1. RESUMEN DATOS BÁSICOS
 - 4.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN
 - 4.2.1. Datos de Contacto
 - 4.2.2. Caracterización de la Organización
 - 4.3. PLANTILLA
 - 4.3.1. Niveles de Responsabilidad
 - 4.3.2. Departamentos
 - 4.3.3. Edad
 - 4.3.4. Diversidad
 - 4.3.5. Distribución por nivel profesional y de estudios
 - 4.3.6. Distribución por antigüedad
 - 4.3.7. Movimientos de personal 2008
 - 4.3.8. Bajas temporales 2008
 - 4.4. CONDICIONES LABORALES
 - 4.4.1. Tipo de jornada y Contrato
 - 4.4.2. Política Retributiva
 - 4.4.3. Equipamiento, Seguridad y Salud
 - 4.4.4. Responsabilidades Familiares
 - 4.4.5. Medidas de Conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo
 - 4.4.6. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la Organización y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad
 - 4.4.7. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la Organización y las personas con reducción de jornada
 - 4.4.8. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la Organización y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad
 - 4.4.9. Horarios
 - 4.5. COMITÉ
 - 4.6. GESTIÓN DE PERSONAS
 - 4.6.1. Selección
 - 4.6.2. Reconocimiento Profesional
 - 4.6.3. Formación
 - 4.7. SERVICIOS
 - 4.7.1. Personas Usuarias
 - 4.7.2. Familiares o Tutores/as
 - 4.7.3. Comisiones Familiares
 - 4.8. OPINIONES DE LA PLANTILLA
- ➔ **5. INDICADORES DE GÉNERO**
- ➔ **6. RESUMEN DE DATOS RELEVANTES DIAGNÓSTICO**
- ➔ **7. ÁREAS DE MEJORA IDENTIFICADAS**

→ 1. OBJETO Y ALCANCE

El objeto de este diagnóstico es conocer la situación actual de la Organización respecto a la gestión interna que se realiza desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de:

- Proporcionar información sobre las características, necesidades y opiniones de las mujeres y hombres que trabajan en la Organización.
- Detectar posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo, así como oportunidades de mejora en la gestión de la igualdad.
- Servir de base para el diseño de un Plan de igualdad con actuaciones tendentes a:
 - ➔ La eliminación de desigualdades o discriminaciones.
 - ➔ La integración de la perspectiva de género en la gestión de la Organización, posibilitando que todas las mujeres y hombres que trabajan en la misma puedan alcanzar su máximo potencial en el trabajo. (*mainstreaming*).

Los datos que se analizan en el diagnóstico corresponden al año 2008.

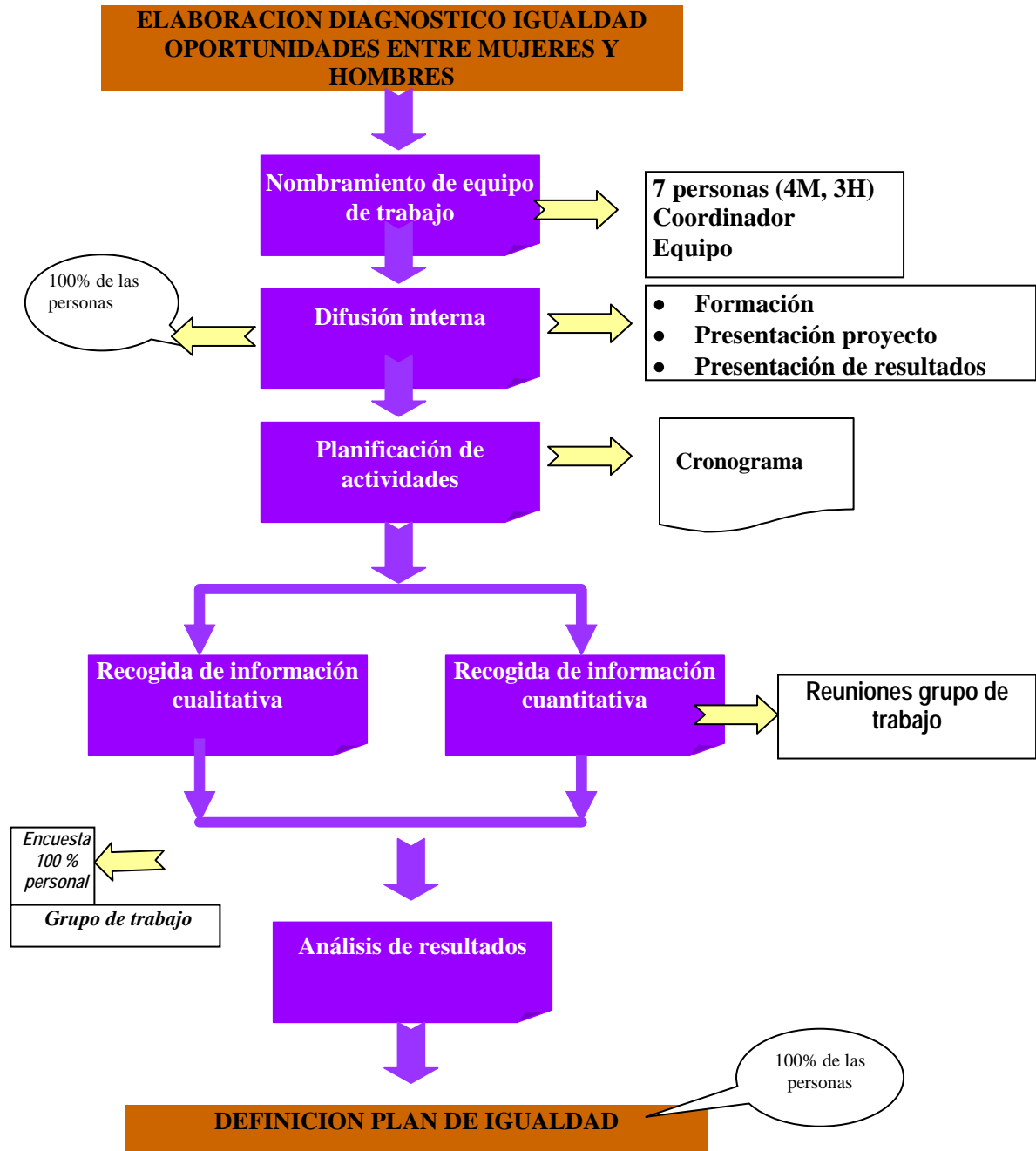
Se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- Toda la información se presentará con los datos segmentados por sexos.
- Realizar un diagnóstico participativo con enfoque de género dónde se pueda ver las necesidades y demandas planteadas por mujeres y hombres.
- Identificar normas, patrones de comportamiento procedimientos formales o informales que regulan las actividades de la organización.
- Identificar cuál es el acceso, uso y control por parte de mujeres y hombres de los recursos, bienes (formación, salarios, beneficios sociales...) y beneficios de la Organización.
- Hacer uso de las buenas prácticas de otras Organizaciones, que sean aconsejables para la Organización.

→ 2. OBJETIVOS

- Para ULIAZPI, la implicación en este proyecto, supone iniciar el camino de la Gestión de la igualdad, no con acciones puntuales sino con un enfoque integral, lográndose la mejora de las condiciones de las mujeres y hombres de la Organización, así como de la eficacia y eficiencia de la Organización.
- Disponer de información segmentada sobre las características, las necesidades y las opiniones de las mujeres y los hombres que trabajan en la organización.
- Detectar oportunidades de mejora para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD.
- Mejorar la gestión de las personas de la Organización, Atraer, gestionar y retener talento.
- Integrar la igualdad en la prestación de servicios.

→ 3. FASES PROCESO SEGUIDO



3.1. ORGANIZACIÓN INTERNA: GRUPO DE TRABAJO DE IGUALDAD

La organización interna para el desarrollo del presente proyecto es la siguiente:

- Responsable interno/Coordinador del Proyecto: José Ramón Iturrieta, Responsable de Recursos Humanos.
- Equipo de trabajo constituido por 7 personas:
 - Coordinador
 - Carmen Arnaiz González, Gobernanta
 - Elena Chavarri Alonso, Técnica Media de Apoyo Vivienda
 - Itziar Jauregui Encinas, Cuidadora
 - Alberto Merino Laca, ATS y Técnico de Calidad
 - Ana Rollán Rodríguez, Gobernanta y Cuidadora
 - Mikel García Peñil, Cuidador y Presidente del Comité de Organización

Además, todas las actuaciones se han comunicado a toda la plantilla de la Organización.

3.2. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO

ACTIVIDADES	AÑO 2009						
	FEB	MAR	AB	MAY	JUN	JUL	AGO
Organización para el proyecto							
Planificación en detalle del proyecto							
Sensibilización- formación							
Elaboración diagnóstico							
Realización de encuesta a la plantilla							
Análisis de resultados							
Validación. Informe diagnóstico							
Plan de igualdad							

3.3. COMUNICACIÓN –FORMACIÓN/ SENSIBILIZACIÓN

Seminario de formación al Grupo de trabajo

- Comunicación del proyecto, sus objetivos y metodología (al inicio)
- Seminario de formación
- Comunicación resultados del diagnóstico y propuestas del Plan de igualdad.

3.4. DIAGNÓSTICO

Desde un punto de vista cronológico, la metodología utilizada para la realización del diagnóstico ha constado de las fases siguientes.

- **Recogida de información cuantitativa y cualitativa** sobre la plantilla y la clientela.
- **Análisis de la información obtenida** y elaboración de propuestas a través de la implementación de Planes de Acción Positiva y de igualdad de oportunidades.(Plan de igualdad año 2009)
- Difusión de los resultados obtenidos y del **Plan de Igualdad 2009**

→ 4. INFORME DE RESULTADOS DIAGNÓSTICO

4.1. Resumen Datos Básicos

Razón social	ULIAZPI (ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA)
Descripción actividad: Principales productos y Servicios	Organización prestadora de apoyos y servicios diversos y flexibles adaptados a las necesidades de las personas con Discapacidad Intelectual y Necesidades de Apoyo Generalizado y de sus familias

	Mujeres	Hombres	Total
Composición de la Plantilla	231	45	276
Con discapacidad	2	0	2
Inmigrantes	0	0	0
Media de edad	44,40	47,17	44,86
% de personas con jornada parcial	59%	80%	62%
% de personas con contrato indefinido	74%	84%	76%
% de personal de ETT (con respecto a la plantilla)	0%	0%	0%

Fecha de realización:	2009
Persona responsable:	José Ramón Iturrieta, Responsable de Recursos Humanos.
Equipo de trabajo. Nombres y cargos:	<ul style="list-style-type: none"> • José Ramón Iturrieta, Responsable de Recursos Humanos. • Carmen Arnaiz González, Gobernanta • Elena Chavarri Alonso, Técnica Media de Apoyo Vivienda • Itziar Jauregui Encinas, Cuidadora • Alberto Merino Laca, ATS y Técnico de Calidad • Ana Rollán Rodríguez, Gobernanta y Cuidadora • Mikel García Peñil, Cuidador (noche)
Participación de la representación sindical:	Mikel García Peñil, Presidente del Comité de Organización.

4.2. Información Básica de la Organización

4.2.1. Datos de contacto

Razón social	ULIAZPI (ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA)
CIF	Q7050001B
Dirección	C/ Oihenart, 2. 20018 DONOSTIA-SS
Persona Responsable Entidad	
Nombre	Arantza Aguiriano Beitia
Cargo	Gerente
Tel	943005090
Fax	943005096
e-mail	aaguiriano@gipuzkoa.net
Persona Responsable Temas Igualdad	
Nombre	José Ramón Iturrieta Gutiérrez
Cargo	Responsable Recursos Humanos
Tel	943005090
Fax	943005096
e-mail	jiturrieta@gipuzkoa.net

4.2.2. Caracterización de la Organización

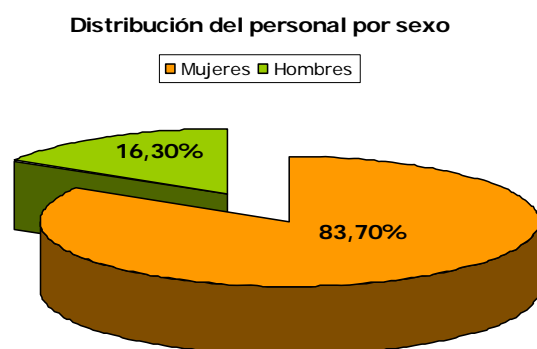
ACTIVIDAD		
Sector	Servicios	
CNAE(s)	8720	
Descripción actividad: Principales productos y Servicios	Organización prestadora de apoyos y servicios diversos y flexibles adaptados a las necesidades de las personas con Discapacidad Intelectual y Necesidades de Apoyo Generalizado y de sus familias	
Mercado	Local	
DIMENSIÓN		
Personas Trabajadoras	Más de 250	
Facturación anual (€)	Más de 10 millones	
HISTORIA		
Año de Fundación	1966 (1989 como ULIAZPI)	
Propiedad (indicar %)	100%	
Entidad Propietaria	DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	
ORGANIZACIÓN GESTIÓN DE PERSONAS		
Dispone de Departamento de Recursos Humanos	Sí, nº de personas	4
Certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSC...).	Diploma de Compromiso EFQM (EUSKALIT)	
Representación sindical	Sí, nº de hombres	7
	Sí, nº de mujeres	6

ORGANIZACIÓN DE LA ENTIDAD	
Departamentos	
Nº	Denominación
1	Socio-Familiar
2	Recursos Humanos
3	Administración
4	Psico-pedagógico
5	Médico
6	Centro Donosti
7	Centro Fraisoro
8	Centro Zubieta
9	Centro Ategorrieta
10	Centro Dr.Zubillaga
11	Gerencia
12	Unidad Egogain
Centros de trabajo	
Clave	Denominación
A	Servicios Centrales Uliazpi (Donostia-SS)
B	Centro Donosti (Donostia-SS)
C	Centro Ategorrieta (Donostia-SS)
D	Centro Zubieta (Hondarribia)
E	Centro Dr.Zubillaga (Bergara)
F	Centro Fraisoro (Zizurkil)
G	Centro Egogain (Eibar)

4.3. Plantilla

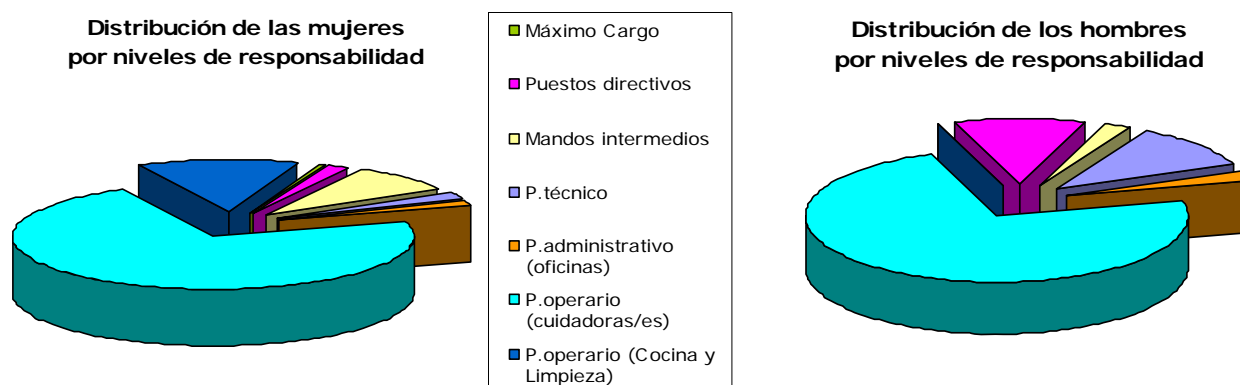
Uliazpi cuenta con una plantilla feminizada, formada por 231 mujeres y 45 hombres, en línea con el sector de actividad.

El sociosanitario es un sector feminizado, ya que el cuidado ha estado y está asociado culturalmente a las mujeres.



4.3.1. Niveles de Responsabilidad

	Hoy		Hace 4 años	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Máximo cargo	1	0	1	0
Puestos directivos	4	5	3	6
Mandos intermedios	20	1	19	1
Subtotal Cargos Responsabilidad	25	6	23	7
RESTO DE PLANTILLA				
Personal técnico (DUE, médico, fisio, gestión)	5	5	4	4
Personal administrativo (oficinas)	4	1	4	1
Personal operario (Cuidadoras/es)	167	33	152	34
Personal operario (Cocina y limpiezas)	30	0	30	0
Subtotal Resto Plantilla	206	39	190	39
TOTAL	231	45	213	46

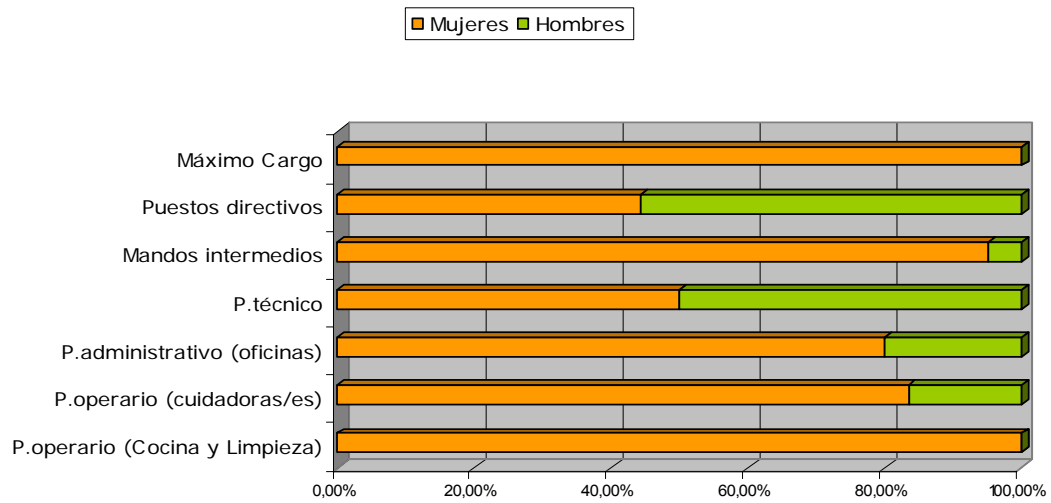


La categoría con más peso tanto en mujeres como en hombres es la de cuidadoras y cuidadores, significando el 72,29% de las mujeres y el 73,33% de los hombres.

Entre las mujeres la segunda categoría con más peso es la de cocina y limpieza, con un 12,99% de las trabajadoras desempeñando estos trabajos. Entre los hombres, destacan los puestos directivos y personal técnico, con un 11,11% de los mismos en estos niveles.

Analizando los niveles de responsabilidad y resto de puestos de acuerdo a su distribución por sexo, cabe señalar lo siguiente: por un lado, el máximo cargo está ocupado por una mujer; por otro, la feminización de la plantilla se mantiene en todas las categorías salvo en dos: puestos directivos (44,44% de mujeres y 55,56% de hombres) y personal técnico (50% de mujeres y 50% de hombres), donde el peso de los hombres aumenta, siendo categorías paritarias.

Distribución de los niveles de responsabilidad por sexo

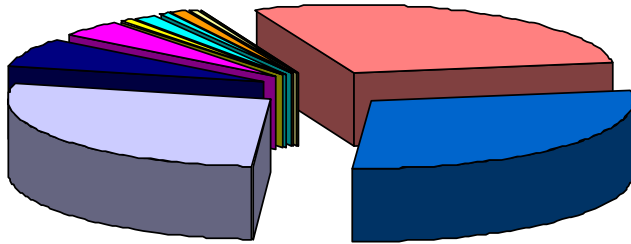


Por último, atendiendo a la situación de hace 4 años y a la actual, la situación apenas varía. Cabe destacar que en la actualidad hay 1 mujer más tanto en puestos directivos como en mandos intermedios.

4.3.2. Departamentos

	HOY		HACE 4 AÑOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Socio-Familiar	1	0	1	0
Recursos Humanos	3	1	2	1
Administración	1	1	1	1
Psico-pedagógico	0	1	0	1
Médico	0	1	0	1
Centro Donosti	66	11	68	13
Centro Fraisoro	66	16	66	14
Centro Zubieta	64	9	64	9
Centro Ategorrieta	16	2	0	0
Centro Dr. Zubillaga	9	3	9	3
Gerencia	2	0	2	0
Unidad Egogain	3	0	0	0
TOTAL	231	45	213	43

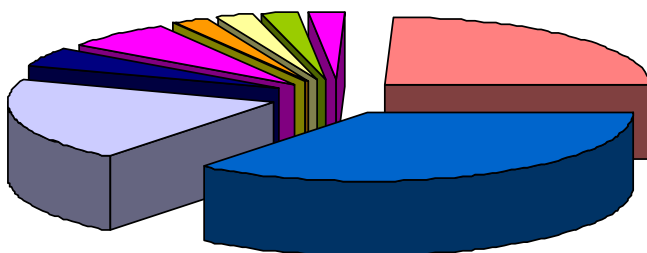
Distribución de las mujeres por departamentos



Socio-Familiar	Recursos Humanos	Administración	Psico-pedagógico
Médico	Centro Donosti	Centro Fraisoro	Centro Zubieta
Centro Ategorrieta	Centro Dr. Zubillaga	Gerencia	Unidad Egogain

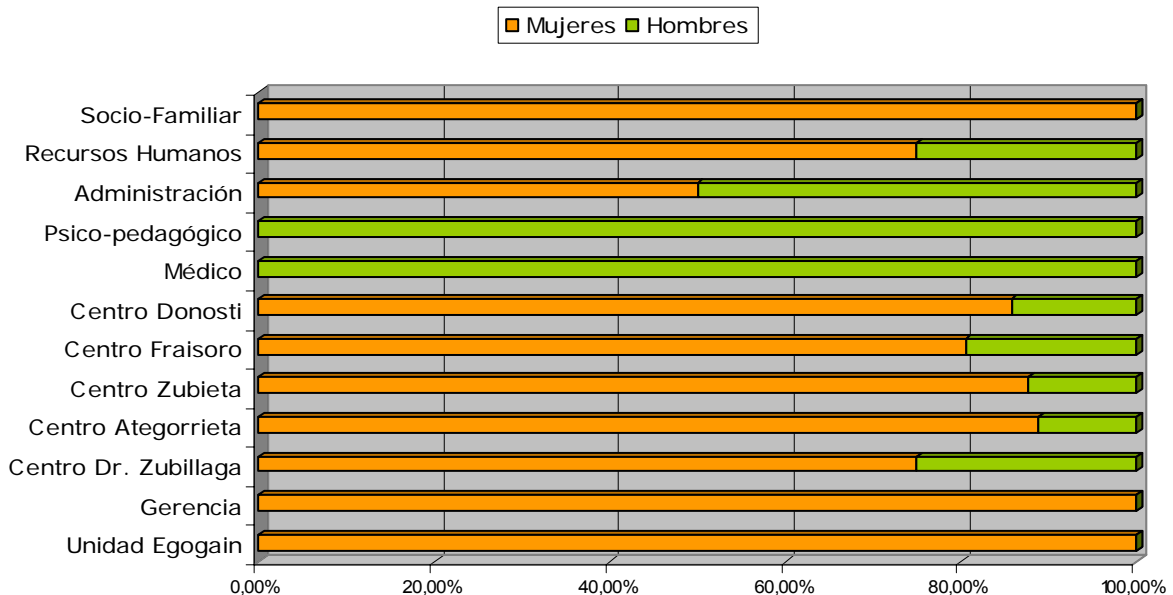
En cuanto a la distribución por departamentos, cabe señalar que los que más peso suponen en unos y otras son los Centros de Donosti, Fraisoro y Zubieta, agrupando al 84,85% de las mujeres y al 80% de los hombres.

Distribución de los hombres por departamentos



Si analizamos la distribución de estos departamentos y centros por sexo, vemos como la feminización de la plantilla se mantiene en la mayoría, con tres excepciones: departamentos psico-pedagógico y médico, que son departamentos unipersonales, ocupados por 1 hombre cada uno de ellos, y administración, donde trabajan 1 mujer y 1 hombre.

Distribución de las unidades por departamentos



La situación actual es muy similar a la de hace 4 años. Podemos señalar que en estos momentos hay dos centros que no existían entonces: Centro de Ategorrieta, con 16 mujeres y 2 hombres como plantilla, y Unidad Egogain, con 3 mujeres.

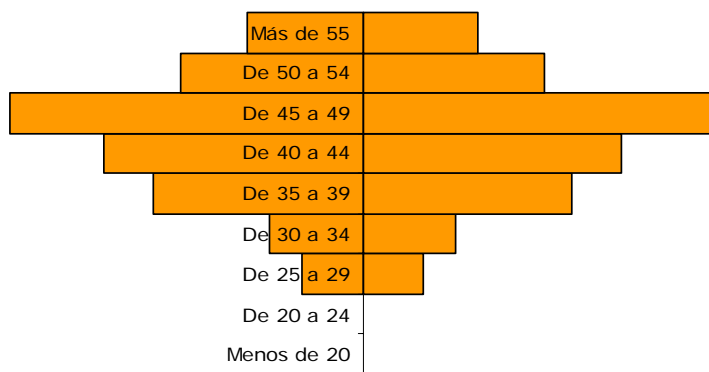
4.3.3. Edad

Edad	MUJERES	HOMBRES
Menos de 20	0	0
De 20 a 24	0	0
De 25 a 29	11	2
De 30 a 34	17	2
De 35 a 39	38	3
De 40 a 44	47	4
De 45 a 49	64	17
De 50 a 54	33	13
Más de 55	21	4
TOTAL	231	45

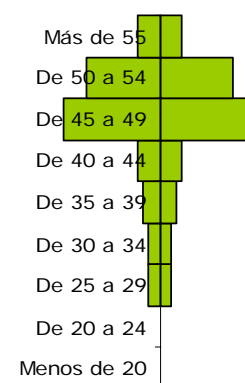
La edad media es de 44,40 años para las mujeres y 47,17 años para los hombres. Se han representado las pirámides de edad de unas y otros por franjas de edad, para analizar su distribución por los tramos contemplados. Tal y como se aprecia, no hay personal de menos de 25 años.

La franja más representativa tanto para mujeres como para hombres es la de los 45 a 49, representando a un 27,71% de las trabajadoras y a un 37,78% de los trabajadores de Uliazpi.

Pirámide de Edad Mujeres



Pirámide de Edad Hombres



Señalar, que un 75,56% de los hombres tiene más de 45 años (se concentran en los tres tramos superiores de la pirámide), frente a un 51,09% de mujeres de esa edad.

La explicación a esta distribución puede ser que a pesar de ser un sector culturalmente asociado a mujeres, hubo dos fases en las que entraron hombres, una, en época de crisis, con un paro alto, y la segunda, debido a un perfil de puesto existente en su momento que requería movilizaciones de personas, y que se identificaba mayoritariamente con hombres.

4.3.4. Diversidad

Analizando la diversidad de la plantilla, señalar por un lado que no hay personal inmigrante en Uliazpi. Por otro, que trabajan 1 mujer y 1 hombre con discapacidad.

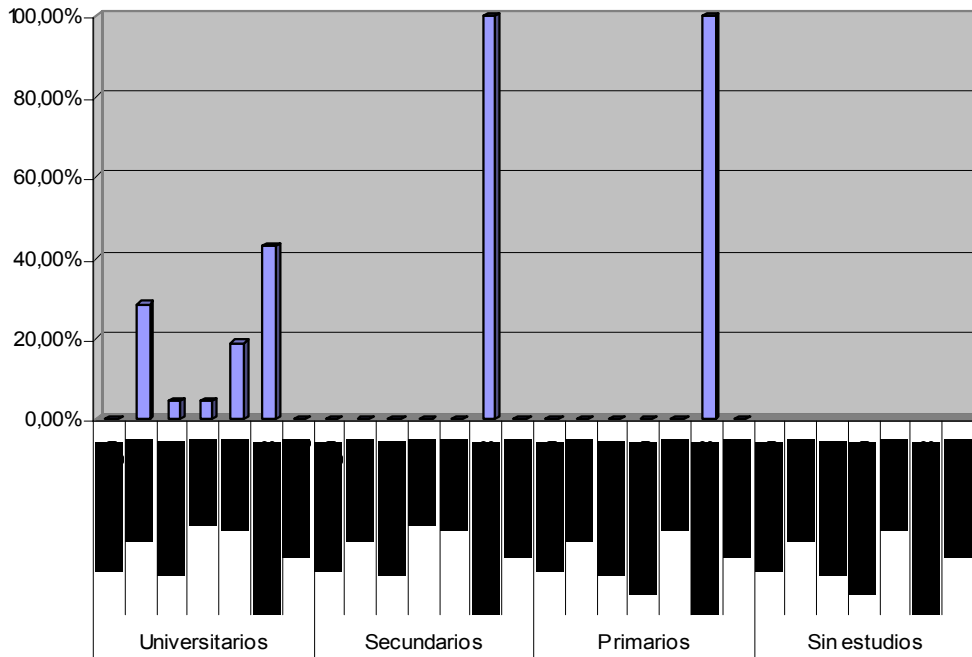
Precisar que entre el personal eventual si empieza a haber personal inmigrante, pero tienen problemas con la homologación de la titulación, cara a entrar en plantilla.

Personas, por Departamentos	INMIGRANTES		CON DISCAPACIDAD	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Socio-Familiar	0	0	0	0
Recursos Humanos	0	0	0	0
Administración	0	0	0	0
Psico-pedagógico	0	0	0	0
Médico	0	0	0	0
Centro Donosti	0	0	0	0
Centro Fraisoro	0	0	1	0
Centro Zubieta	0	0	0	0
Centro Ategorrieta	0	0	0	0
Centro Dr. Zubillaga	0	0	1	0
Gerencia	0	0	0	0
Unidad Egogain	0	0	0	0
TOTAL	0	0	2	0

4.3.5. Distribución por nivel profesional y de estudios

MUJERES				
Nivel Profesional	Sin estudios	Primarios	Secundarios	Universitarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD				
Máximo cargo	0	0	0	1
Puestos directivos	0	0	0	4
Mandos intermedios	0	0	4	16
RESTO DE PLANTILLA				
Personal administrativo (oficinas)	0	0	2	2
Personal técnico	0	0	0	5
Personal operario (Cuidadoras)		11	111	45
Personal operario (Cocina y limpiezas)	7	17	6	
Total Mujeres	7	28	123	73
HOMBRES				
Nivel Profesional	Sin estudios	Primarios	Secundarios	Universitarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD				
Puestos directivos	0	0	0	5
Mandos intermedios	0	0	0	1
RESTO DE PLANTILLA				
Personal administrativo (oficinas)	0	0	0	1
Personal técnico	0	0	0	5
Personal operario (Cuidadores)	0	9	15	9
Personal operario (Cocina y limpiezas)	0	0	0	0
Total Hombres	0	9	15	21

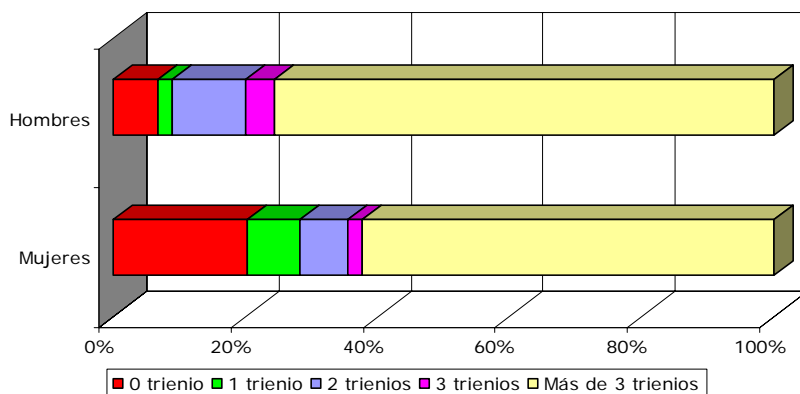
Niveles profesionales de los hombres por nivel de estudios



4.3.6. Distribución por antigüedad

Antigüedad	Plantilla Personas	MUJERES			HOMBRES		
		TOTAL	% M	% P	TOTAL	% H	% P
0 trienio	50	47	20,35%	94,00%	3	6,67%	6,00%
1 trienio	19	18	7,79%	94,74%	1	2,22%	5,26%
2 trienios	22	17	7,36%	77,27%	5	11,11%	22,73%
3 trienios	7	5	2,16%	71,43%	2	4,44%	28,57%
Más de 3 trienios	178	144	62,34%	80,90%	34	75,56%	19,10%

Distribución de mujeres y hombres por antigüedad



La antigüedad de la plantilla es alta, especialmente entre los hombres. Así, un 75,56% de los hombres y un 62,34% de las mujeres tienen más de 3 trienios de antigüedad.

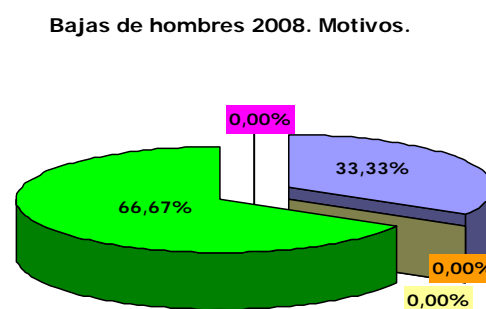
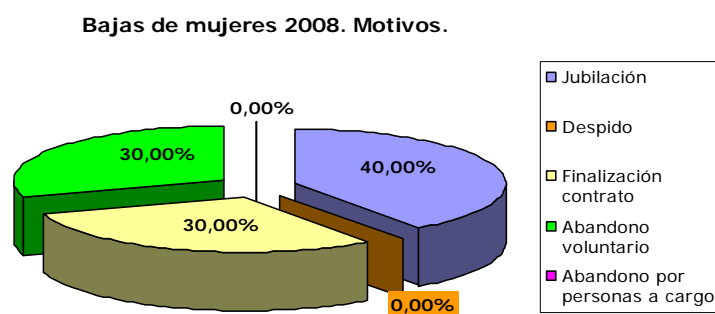
4.3.7. Movimientos de Personal

Movimientos de Personal	Plantilla Personas	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	% P	TOTAL	% P
Incorporaciones: evolución					
2008	13	12	92,31%	1	7,69%
Bajas: evolución					
2008	13	10	76,92%	3	23,08%
Motivo de las bajas					
Jubilación	5	4	80,00%	1	20,00%
Despido	0	0	0,00%	0	0,00%
Finalización contrato	3	3	100,00%	0	0,00%
Abandono voluntario	5	3	60,00%	2	40,00%
Abandono por personas a cargo	0	0	0,00%	0	0,00%

En 2008 la plantilla ha crecido en 2 mujeres y ha decrecido en 3 hombres.

Los motivos de las bajas en 2008 han sido en las mujeres la jubilación (40%), la finalización del contrato (30%) y el abandono voluntario (30%).

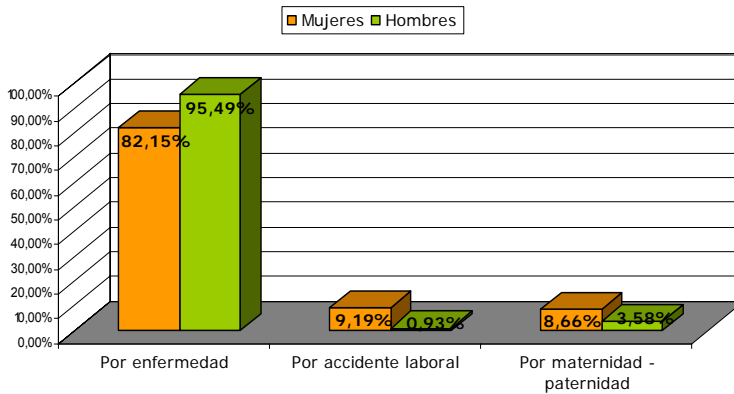
En los hombres, la jubilación (33,33%) y el abandono voluntario (66,67%).



4.3.8. Bajas Temporales

Horas baja temporal	Total Horas	MUJERES			HOMBRES		
		Total Horas	% M	% P	Total Horas	% H	% P
Por enfermedad común	27.426,25	24.207,75	82,15%	88,26%	3.218,5	95,49%	11,74%
Por accidente laboral	2.740,00	2.708,75	9,19%	98,86%	31,25	0,93%	1,14%
Por maternidad - paternidad	26.71,25	2.550,50	8,66%	95,48%	120,75	3,58%	4,52%

Horas bajas temporales. Causas.



Se han recogido las horas de bajas temporales habidas a lo largo del 2008.

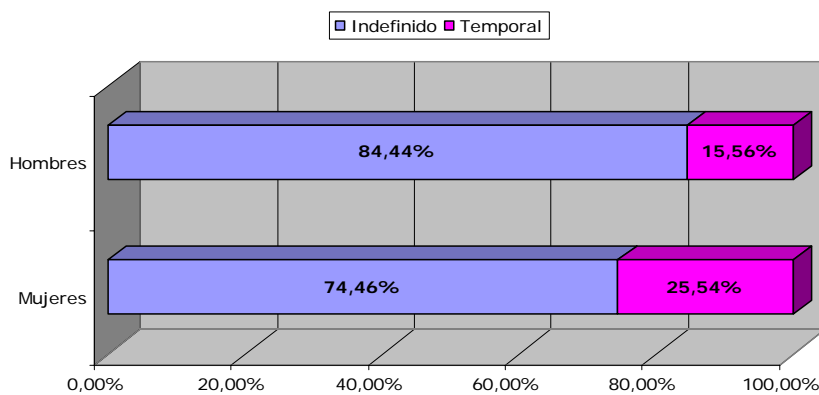
El principal motivo tanto para mujeres como para hombres es la baja por enfermedad. En 2008, la media de horas de baja ha sido de 75,41 en las mujeres y de 71,52 en los hombres.

4.4. Condiciones Laborales

4.4.1. Tipo de Jornada y Contrato

Jornada	Contrato	MUJERES	HOMBRES
	Completa	Indefinido	124
Temporal		12	2
Subtotal		136	36
Parcial	Indefinido	48	4
	Temporal	47	5
	Subtotal	95	9
ETT		0	0
TOTAL		231	45

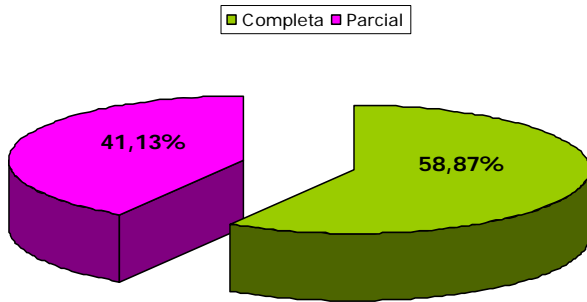
Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato



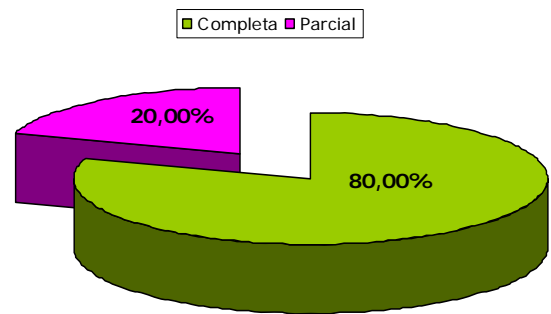
Atendiendo, a la distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato, señalar que el 84,44% de los trabajadores y el 74,46% de las trabajadoras tienen contrato indefinido.

En cuanto al tipo de jornada laboral que desempeñan unas y otros, un 80% de los hombres tienen jornada completa, frente a un 58,87% de las mujeres.

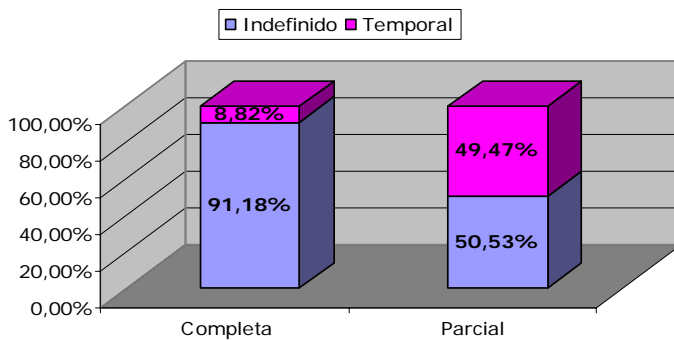
Distribución de las mujeres según tipo de jornada



Distribución de los hombres según tipo de jornada



Tipo de contrato y jornada de las mujeres

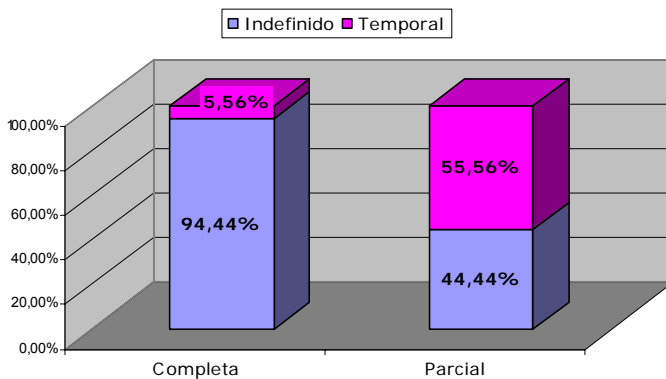


Cruzando estas categorías, vemos como tanto en mujeres como en hombres la distribución por contratos varía mucho según tengan jornada completa o parcial.

Así, el 91,18% de las mujeres con jornada completa tienen contratos indefinidos frente a un 50,53% de las mujeres con jornada parcial.

Y entre los hombres, el 94,44% de quienes tienen jornada completa tienen contratos indefinidos, frente a un 44,44% de los que tienen jornada parcial.

Tipo de contrato y jornada de los hombres



El motivo de las jornadas parciales ha sido por criterios técnicos del área psicopedagógica. Para que las personas usuarias distingan entre quehaceres de lunes a viernes, y fines de semana, hay personal que trabaja de lunes a viernes y personal de fin de semana. Entre este personal de fin de semana de jornada parcial hay más rotación ya que cuando se presenta la ocasión se intenta pasar a jornada completa o se busca fuera otro trabajo con estas características. No obstante señalar, que hay mujeres que eligen continuar con esta jornada de fin de semana, ya que les permite ocuparse de sus hijas e hijos durante la semana.

4.4.2. Política Retributiva

Los salarios están fijados por convenio, no habiendo diferencias salariales por sexo.

Salario medio	(MILES DE €)	
	MUJERES	HOMBRES
Máximo cargo	70.556	0
Puestos directivos	53.756	53.756
Mandos intermedios: Responsable Unidad	43.029	43.029
Mandos intermedios: Gobernante/a	32.284	32.284
RESTO DE PLANTILLA		
Personal administrativo (oficinas)		
a) Con titulación universitaria	37.940	37.940
b) Sin titulación universitaria	24.217	24.217
Personal técnico	37.859	37.859
Personal operario (Cuidadores)	25.815	25.815
Personal operario (Cocina y limpiezas)	21.328	21.328

Existen complementos de dedicación para puestos directivos, adscritos a la definición del puesto de trabajo, y que se han incluido en las cantidades recogidas en la tabla, que oscilan entre el 5% y el 8% del salario.

Retribuciones en especie:

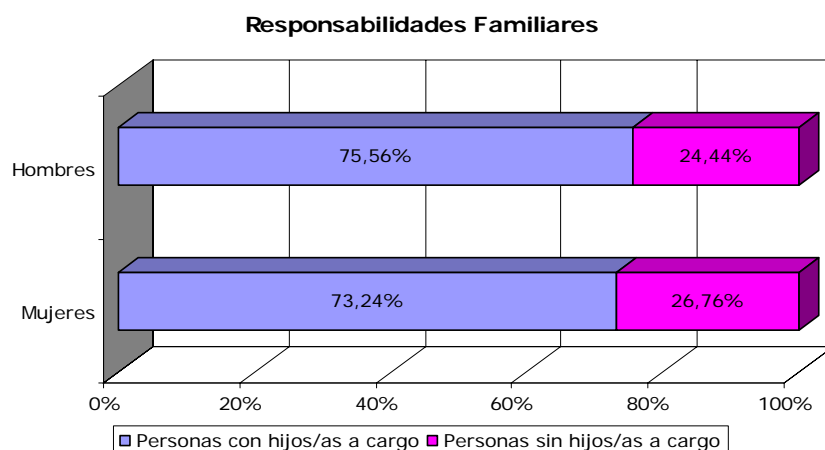
- Parking disponible en centros de trabajo, si bien con capacidad limitada en algunos.
- Comida en el centro según horario de trabajo.
- Planes de pensiones: ELKARKIDETZA (adscripción voluntaria).
- Seguro de vida, accidentes y responsabilidad civil: Importes reflejados en Convenio Colectivo.
- Ayuda por hijo o hija con discapacidad.
- Anticipos de pagas.
- Préstamos al consumo: Motivos e importes reflejados en Convenio.
- Cursos de aprendizaje de euskera gratuitos y, en su caso, compensación económica o en tiempo libre.

4.4.3. Equipamiento, Seguridad y Salud Laboral

Seguridad y salud		
Hay una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo	SI	
Dispone de un protocolo para casos de acoso sexual	SI	
Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género	SI	
Describir cómo se ha hecho		
Evaluación de Riesgos y Medidas preventivas elaboradas por Servicio de Prevención ajeno. Protocolo de acoso sexual en Convenio Colectivo.		
Detallar medidas específicas		
Suspensión del contrato de trabajo y prestación del 100% de la retribución en caso de embarazo en las categorías que, según la Evaluación, tienen riesgos.		
Equipamientos		
	% Mujeres	% Hombres
Vestuarios adecuados	100%	100%
Servicios adecuados	100%	100%
Ergonomía adecuada de herramientas de trabajo	100%	100%
Medidas de seguridad adaptadas, acordes al puesto		
Grúas, bañeras-camillas, guantes, mascarillas, campañas de vacunación, formación específica, simulacros de evacuación, emergencias, manejo extintores,...		
Uniforme		
Patronaje acorde al sexo	SI	
Patronaje embarazada	Entre quienes llevan uniforme, suspensión del contrato por riesgo, por lo que no hace falta.	
Capacidad elección (falda o pantalón)	NO. Sólo pantalón	

4.4.4. Responsabilidades familiares

	MUJERES	HOMBRES
Personas con hijos/as a cargo	156	34
Algún hijo/a con discapacidad	1	1



En relación a las responsabilidades familiares, el 75,56% de los trabajadores y el 73,24% de las trabajadoras de Uliazpi tienen hijas e hijos a cargo.

Además, 1 mujer y 1 hombre tienen una hija o hijo con discapacidad.

4.4.5. Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo

En 2008, las medidas de conciliación existentes en Uliazpi son las siguientes:

Datos del último ejercicio	PERSONAS EN SITUACIÓN DE ACOGERSE		PERSONAS QUE EFECTIVAMENTE SE ACOGEN	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Medidas de conciliación				
Permiso de paternidad		2		2
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	9	2	9	0
Permiso de lactancia	9	2	9	0
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	Se desconoce		9	0
Excedencia por cuidado de menores	Se desconoce		3	0
Excedencia por cuidado de familiares dependientes			0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiares dependientes	231	45	4	0
Permiso remunerado por acompañamiento a consultas médicas	231	45	15	2
Permiso remunerado por matrimonio propio o de parientes	231	45	2	0
Permiso remunerado por fallecimiento o enfermedad grave de parientes	231	45	11	0
Permiso remunerado por deberes inexcusables	231	45	7	0
Permiso remunerado por traslado de domicilio	231	45	4	1
Permiso remunerado por estudios en centros oficiales	231	45	7	1
Permiso remunerado por bautizos, comuniones o ritos similares	231	45	4	1
Permiso remunerado por asuntos particulares	231	45	231	45
Permiso remunerado por antigüedad	104	26	104	26
Permiso remunerado por liberación para labores de representación del personal	1	2	0	1
Permiso no remunerado por enfermedad grave o internamiento de parientes	231	45	0	0
Permiso no remunerado por motivos personales	231	45	124	18
Permiso no remunerado por asistencia a congresos, seminarios u otros eventos	231	45	0	0
Permiso no remunerado por la realización de estudios académicos oficiales	231	45	0	0
Permiso remunerado para asistencia a cursos de euskera	Plaza con preceptividad		5	0

Servicios de apoyo a la Conciliación				
Comedor	53	7	53	7
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo				
Reducción de jornada por motivos personales	231	45	3	1
Acercamiento al lugar de residencia	Concurso anual de Traslados y Promoción			
Excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo	+ 3 años antigüedad		2	0
Excedencia por incompatibilidad con reserva del puesto de trabajo	48	4	4	0
Excedencia por incompatibilidad sin reserva del puesto de trabajo	231	45	0	0
Jubilación total anticipada a los 64 años	1	0	1	0
Jubilación parcial anticipada a partir de los 60 años (contrato de relevo)	2	0	2	0

Cabe destacar algunos datos:

- En 2008 2 hombres fueron padres y los 2 solicitaron el permiso de paternidad de 13 días.
- 9 mujeres y 0 hombres han hecho uso del permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana) y del permiso de lactancia.
- 9 mujeres y 0 hombres tienen reducción de jornada por guarda legal.
- 3 mujeres y 0 hombres tienen excedencia por cuidado de menores.
- 4 mujeres y 0 hombres tienen reducción de jornada por cuidado de familiares dependientes.
- 15 mujeres y 2 hombres han hecho uso del permiso remunerado por acompañamiento a consultas médicas.

4.4.6. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la Organización y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad

Envío de circulares informativas, actas, memorandos...	SI
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	SI
Convocatorias de formación	NO
Consulta en decisiones que puedan afectarles	SI
Información de procesos de promoción y movilidad o traslados	SI

4.4.7. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la Organización y las personas con reducciones de jornada

Reuniones en horario coincidente	SI
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	SI
Información de procesos de promoción y movilidad o traslados	SI

4.4.8. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la Organización y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad

Envío de circulares informativas, actas, memorandos...	SI
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	SI
Convocatorias de formación	NO
Consulta en decisiones que puedan afectarles	SI
Información de procesos de promoción y movilidad o traslados	SI

4.4.9. Horarios

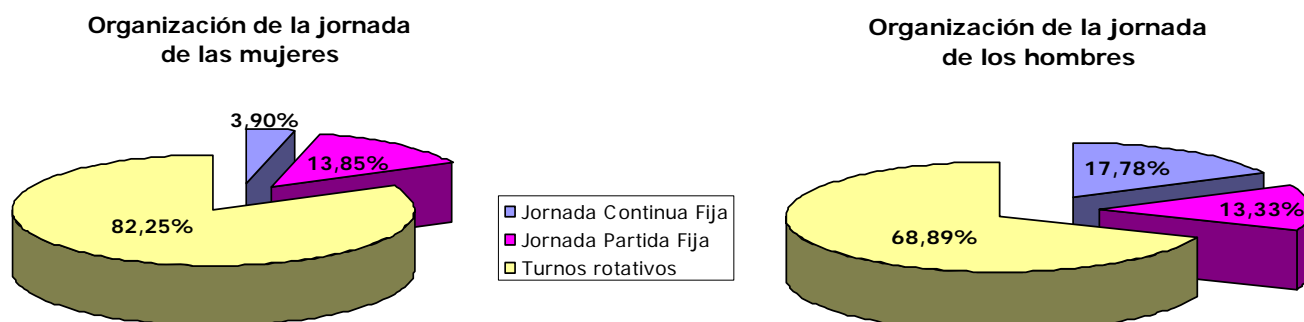
Dada la actividad de Uliazpi, los servicios se ofrecen las 24 horas del día, los 365 días del año.

Indicar hora de	Entrada	Salida
Días laborables	8 o 15	15 u 8
Sábados	8 o 15	15 u 8
Festivos	8 o 15	15 u 8
Ofrece Servicio Atención al Cliente 24 h	SI	

	MUJERES	HOMBRES
Jornada Continua Fija	9	8
Jornada Partida Fija	32	6
Turnos rotativos	190	31
Total	231	45

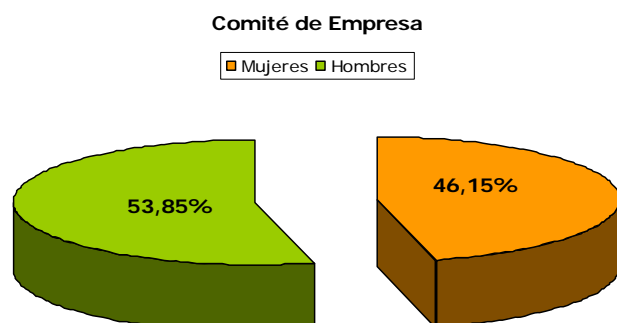
Analizando la distribución de las jornadas en continua fija, partida fija y turnos rotativos, vemos como la opción más frecuente es la de turnos rotativos. Un 82,25% de las mujeres y un 68,89% de los hombres tienen esta organización de jornada.

Esta diferencia entre mujeres y hombres, se debe a los puestos que unas y otros ocupan en la Organización.

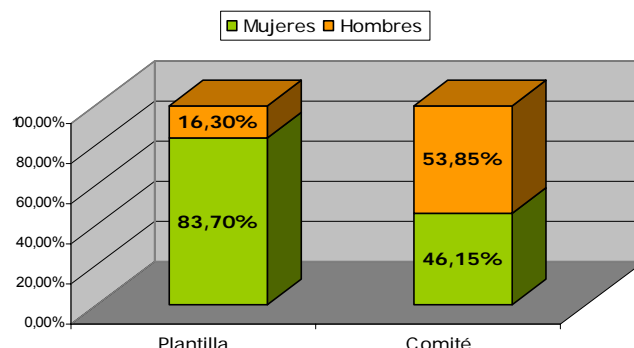


4.5. Comité

4.6.



Comparativa distribución por sexo del Comité y Plantilla



El Comité está formado por 7 hombres y 6 mujeres, una distribución paritaria por sexo, pero masculinizada en relación a la distribución por sexo de la plantilla. Señalar también que en la práctica, dos de estas mujeres han cedido sus horas a un hombre, por política sindical.

4.7. Gestión de Personas

4.7.1. Selección

4.7.1.1. Procesos de Selección: Cargos de Responsabilidad

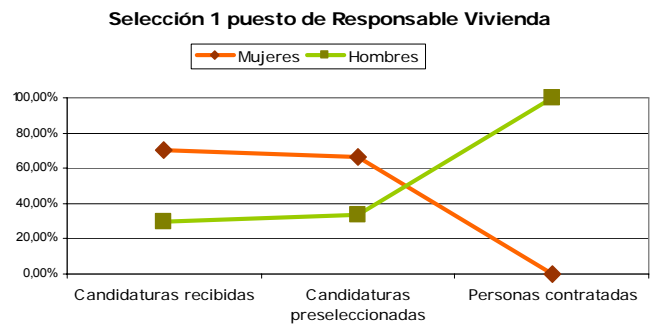
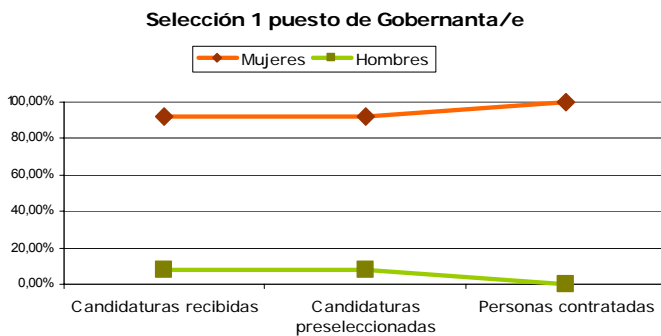
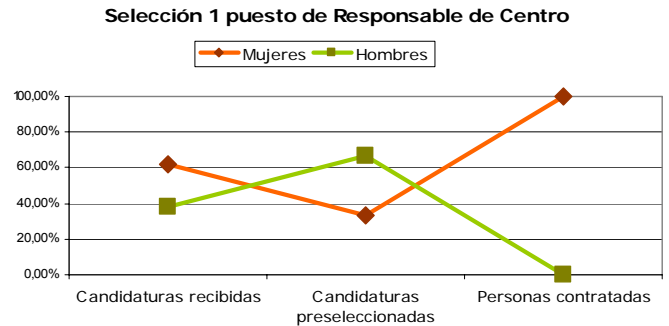
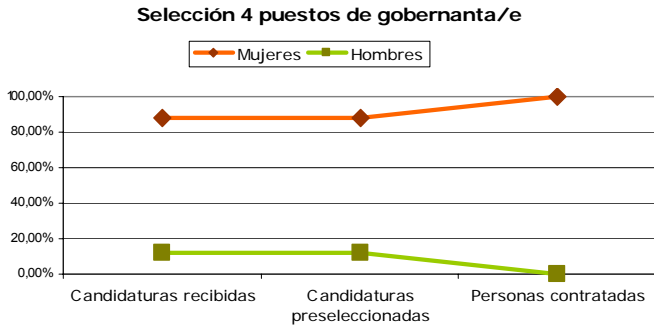
Se han analizado 4 procesos de selección para cargos de responsabilidad:

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	nov-04		ene-02		oct-02		abr-02	
Puesto	4 Gobernante/a		1 Resp. Centro		1 Gobernanta		1 Resp. Vivienda	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
Contenido no sexista	X	X	X	X		X		X
Contenido sexista	X	X	X	X	X		X	
CANDIDATURAS	MUJERE S	HOMBRES	MUJERE S	HOMBRES	MUJERE S	HOMBRES	MUJERE S	HOMBRES
Recibidas								
Oferta Empleo Público	51	7	8	5	85	7	26	11
Total Recibidas	51	7	8	5	85	7	26	11
Preseleccionadas para las pruebas	50	7	1	2	81	7	14	7
Personas contratadas	4	0	1	0	1	0	0	1
Responsables de la selección	2	6	2	6	3	5	4	4
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
¿Se contrató a quien(es) presenta(n) candidatura a través de contactos?		X		X		X		X

En todos los casos, se trata de oferta pública de empleo en la que no se realiza una búsqueda específica de mujeres ni hombres.

Se valora que en anuncios oficiales, el contenido en la mayoría de los casos no es sexista, mientras que en anuncios de trámite, en ocasiones hay contenido sexista.

Analizando la evolución entre candidaturas recibidas y personas contratadas en estos 4 procesos, vemos lo siguiente:



En los puestos de gobernanta/e, la mayoría de las candidaturas corresponden a mujeres, seleccionándose finalmente mujeres para el puesto.

En los puestos de responsable de centro y de vivienda el peso de los hombres entre las candidaturas aumenta, aun cuando sigue habiendo una mayoría de mujeres, seleccionándose finalmente en el primer de los casos a una mujer, y en el segundo a un hombre.

En los tres primeros procesos, el número de hombres que intervienen en la selección es mayor que el de mujeres, y en el último, intervienen 4 mujeres y 4 hombres.

4.7.1.2. Procesos de Selección: Puestos con mayoría de hombres

No hay puestos con mayoría de hombres.

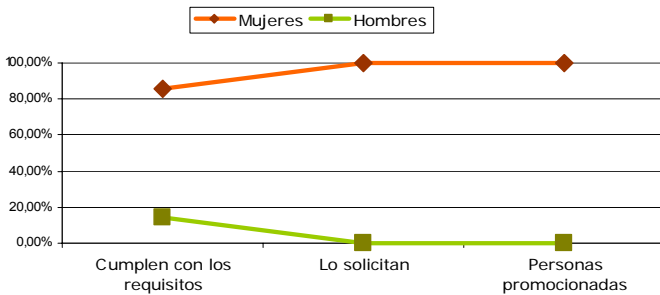
4.7.2. Reconocimiento Profesional

4.7.2.1. Promoción Interna: Cargos de Responsabilidad

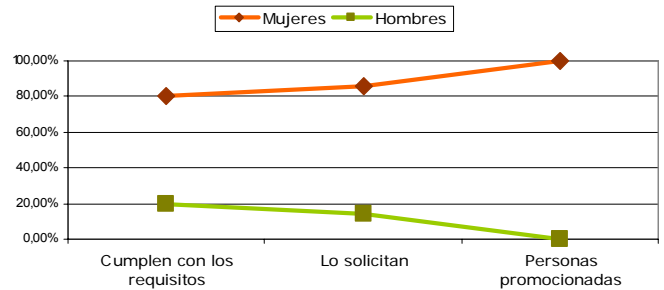
Se han analizado 4 procesos de promoción para cargos de responsabilidad:

	ASCENSO 1		ASCENSO 2		ASCENSO 3		ASCENSO 4	
Puesto	1 Resp. Vivienda		1 T.M.Apoyo V ^a		1 Resp. Unidad		Bolsa Gobernanta	
Fecha	jul-08		mar-08		sep-08		may-08	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Cumplen con los requisitos del puesto	12	2	12	3	3	0	100	16
Lo solicitan	6	0	6	1	2	0	10	1
Promocionadas	1	0	1	0	1	0	2	1
Antigüedad media en el puesto anterior de quienes promocionan	4	0	6	0	4	0	4,5	3
Antigüedad media en la Organización de quienes promocionan	24	0	6	0	4	0	4,5	3
Media de edad de quienes promocionan	44	0	34	0	31	0	37	32

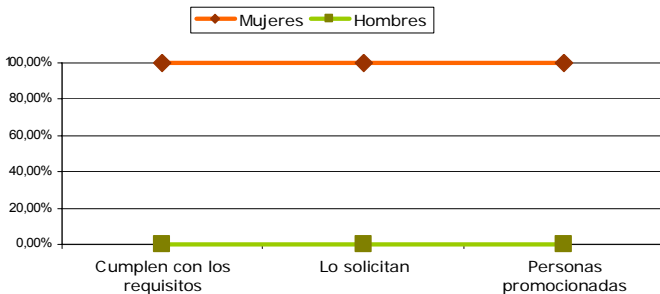
Promoción 1 puesto Responsable Vivienda



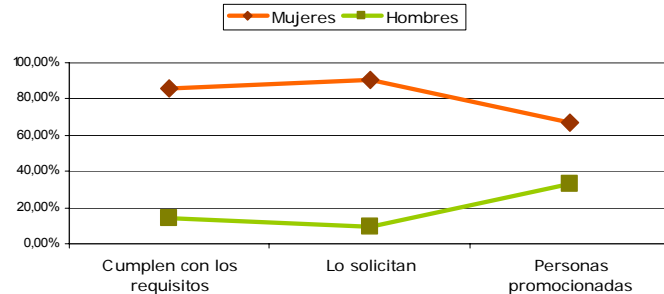
Promoción 1 T.M. Apoyo V^a



Promoción 1 puesto Responsable Unidad



Promoción Bolsa Gobernanta/e



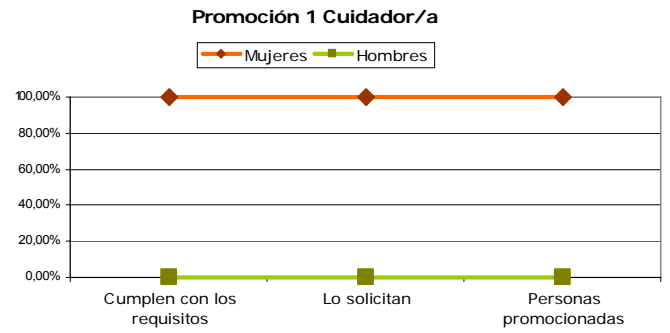
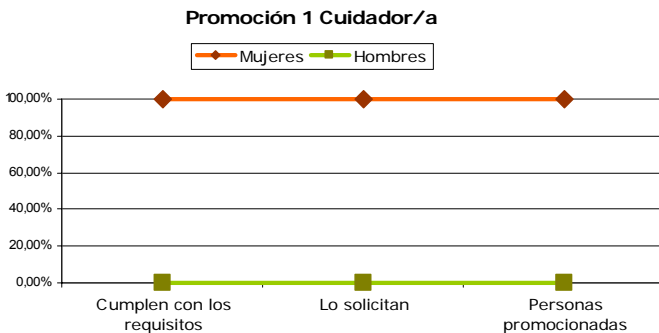
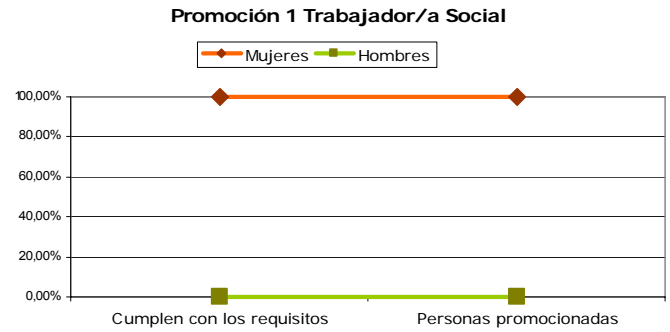
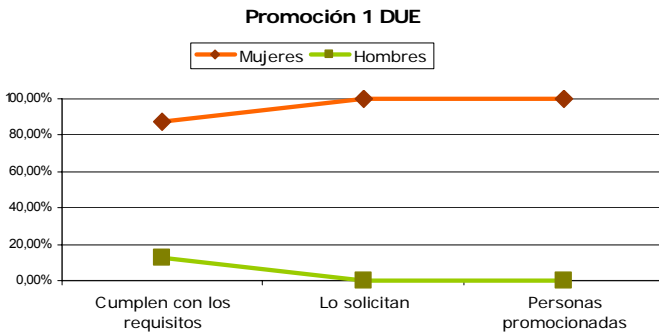
En las promociones para puestos de responsable de vivienda, de unidad y personal técnico medio de apoyo vivienda, las personas que cumplen los requisitos y lo solicitan son mayoritariamente mujeres y se selecciona finalmente a mujeres.

En la promoción para una bolsa de gobernantas y gobernantes, las personas que cumplen los requisitos y lo solicitan son mayoritariamente mujeres, y se selecciona finalmente a dos mujeres y a un hombre.

4.7.2.2. Promoción Interna: Resto de Puestos

En cuanto a la promoción interna al resto de puestos, en los cuatro casos contemplados se promociona a mujeres.

Puesto	ASCENSO 1		ASCENSO 2		ASCENSO 3		ASCENSO 4	
	1 DUE		1 T. Social		Cuidador/a		Cuidador/a	
Fecha	nov-08		abr-08		jul-05		jul-08	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Cumplen con los requisitos del puesto	7	1	6	0	2	0	1	0
Lo solicitan	3	0			2	0	1	0
Promocionadas	1	0	1	0	1	0	1	0
Antigüedad media en el puesto anterior de quienes promocionan	18	0	1	0	24	0	24	0
Antigüedad media en la Organización de quienes promocionan	18	0	3	0	24	0	24	0
Media de edad de quienes promocionan	37	0	35	0	43	0	48	0

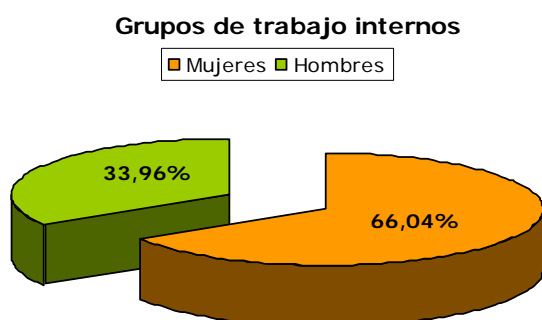


Y es que tal y como se aprecia en los gráficos, en tres de ellos sólo cumplen los requisitos mujeres, y en la promoción a DUE, 7 mujeres y 1 hombres.

4.7.2.3. Oportunidades de Desarrollo Profesional

Datos para el último ejercicio	Formación para la promoción		Grupos de trabajo internos		Presencia comercial o técnica		Grupos de trabajo externos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Cumplen requisitos de participación	231	45	231	45	12	5	17	9
La solicitan					2	2	3	2
Seleccionadas	231	45	35	18	2	2	3	2

En la formación para la promoción, son seleccionadas todas las personas en plantilla.



Para formar parte de grupos de trabajo internos, se selecciona a 35 mujeres (15,15% de las trabajadoras) y 18 hombres (40% de los trabajadores).

Para presencia comercial y técnica y grupos de trabajo externo se selecciona a las personas que lo solicitan. En el primero de los casos, 2 mujeres y 2 hombres; en el segundo, 3 mujeres y 2 hombres.

4.7.3. Formación

Del Plan de Formación existente, se han seleccionado 4 cursos considerados representativos de la formación que se imparte.

Curso	1		2		3		4	
Contenido	Mobbing – Acoso moral		Tratamiento y conservación de alimentos		Técnicas de control físico		Auto-determinación	
Departamento	Todos		Centros		Centros		Centros	
Personas destinatarias	Todas		Cocina, limpiezas y Mandos I.		Cuidadores/as		Cuidadores/as, Mandos I. y P.Técnico	
% del horario del curso coincidente con el laboral	8%		26%		13%		10%	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Participantes	58	19	31	0	15	2	79	15
Cumplen requisitos de participación	70	20	40	0	66	16	130	20
Cumplen requisitos y su horario laboral no coincide con el del curso	5	1	23	0	12	0	8	1

En relación a si el horario del curso, coincide con la jornada laboral de quienes asisten, cabe señalar que a algunas personas les coincide y a otras no, ya que el horario no es uniforme al trabajar a turnos. Si los cursos son fuera del horario, por regla general, se compensan económicamente o en tiempo libre.

4.8. Servicios

Se han recogido algunos indicadores en relación a los servicios.

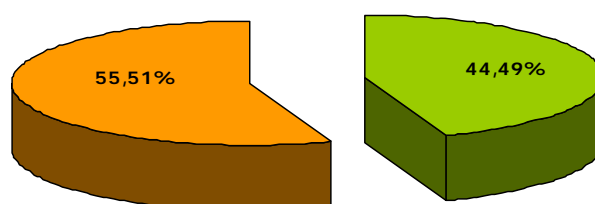
4.8.1. Personas Usuarias

Personas Usuarias	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	%P	TOTAL	%P
Personas Usuarias	272	121	44,49%	151	55,51%

Personas Usuarias

Mujeres Hombres

El número de personas usuarias es 272, siendo un 55,51% hombres y un 44,49% mujeres.



4.8.2. Familiares y Tutores/as (Persona de contacto)

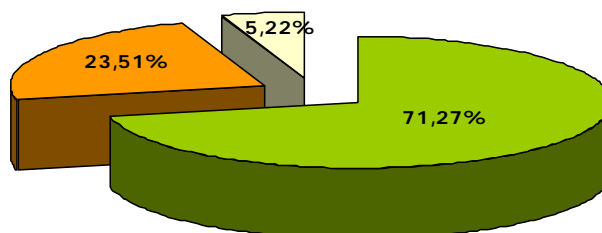
Familiares o tutores/as	TOTAL	MUJERES		HOMBRES		INDISTINTAMENTE	
		TOTAL	%P	TOTAL	%P	TOTAL	%P
Familiares o tutores/as	268	191	71,27%	63	23,51%	14	5,22%

En relación a la distribución de familiares y tutores y tutoras de las personas usuarias, es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres.

Entre las causas que se indican se señala que hay muchas usuarias viudas, y el hecho de que en el caso de usuarios se pregunta por *su mujer*.

Familiares o tutores/as

Mujeres Hombres Indistintamente



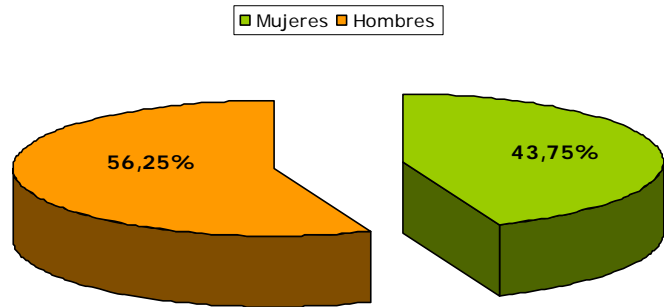
4.8.3. Comisiones de Familiares

Comisiones Familiares	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	%P	TOTAL	%P
Integrantes	16	7	43,75%	9	56,25%

Por último se ha analizado la composición de las comisiones de familiares.

En total hay 16 integrantes, siendo 9 hombres y 7 mujeres, una distribución por sexo paritaria, con un peso algo mayor de los hombres que de las mujeres.

Comisiones Familiares. Integrantes.



4.8. Opiniones de la Plantilla

Se han incluido unas preguntas relacionadas con el proyecto de igualdad en la encuesta de clima laboral que se ha realizado en la organización.

Por error en la realización no se han podido desagregar los datos por sexo, área de mejora que se identifica de cara a la gestión de la igualdad en la organización.

Han completado la encuesta 104 personas, lo que supone un 37,68% sobre el total de la plantilla.

En la pregunta 10, la escala de valoración es de 1 (Muy mal) a 7 (muy bien).

PLAN DE IGUALDAD

En la actualidad estamos trabajando en FUNDACIÓN ULIAZPI, en la elaboración de un Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un Plan de igualdad, por lo que te agradeceríamos contestases a las siguientes cuestiones:

- ¿Sabes lo que son las acciones positivas y un plan para la igualdad de mujeres y hombres?

SI	NO
----	----
- ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en FUNDACIÓN ULIAZPI por razón de sexo?

SI	NO
----	----

En caso de haber respondido SI a la pregunta anterior: señala por favor a qué fue debido:

.....

.....
- ¿Crees que la selección de personal en FUNDACIÓN ULIAZPI se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

SI	NO
----	----
- ¿Crees que la promoción interna en FUNDACIÓN ULIAZPI se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

SI	NO
----	----
- ¿Crees que la retribución en FUNDACIÓN ULIAZPI se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

SI	NO
----	----
- ¿Tienes problemas o dificultades para compaginar el horario de trabajo con tu vida privada?

SI	NO
----	----

En caso de haber respondido SI, cuáles son las causas de la dificultad:

<input type="checkbox"/>	Cuidado de menores
<input type="checkbox"/>	Cuidado de mayores
<input type="checkbox"/>	Otras.....
- 7. Acoso Sexual (de contenido sexual) y Acoso por Razón de Sexo (por ser mujer u hombre)**

SI	NO
----	----

 - ¿Te has sentido acosada/o sexualmente o por razón de sexo en el trabajo?
 - ¿Conoces a alguien que haya sufrido acoso sexual o por razón de sexo en la organización?

En caso de haber respondido SI...

H	M
---	---

¿Es hombre (H) o mujer (M) quien lo ha sufrido?

SI	NO
----	----

 - En caso de haber respondido SI a cualquiera de las dos preguntas anteriores, ¿se ha resuelto la situación correctamente?
- ¿Crees que la maternidad disminuye las posibilidades de promoción en la empresa?

SI	NO
----	----
- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en FUNDACIÓN ULIAZPI?

SI	NO
----	----
- Del 1 al 7, ¿qué grado de satisfacción tienes con la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la organización:

.....

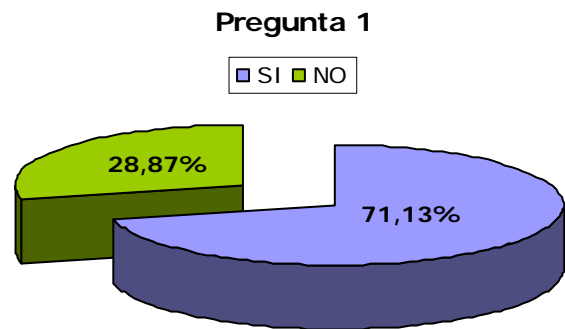
.....

.....

A continuación se analizan las respuestas obtenidas

1. ¿Sabes lo que son las acciones positivas y un plan para la igualdad de mujeres y hombres?

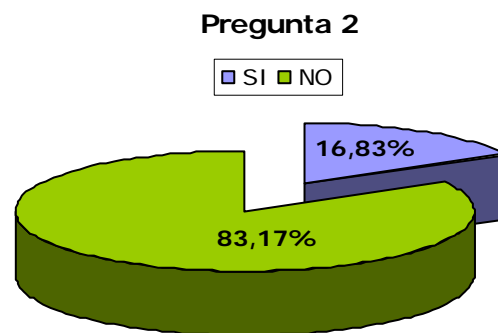
El 71,13% de las personas que completan la encuesta dicen conocer lo que son las acciones positivas y un plan para la igualdad de mujeres y hombres.



2. ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en ULIAZPI por razón de sexo?

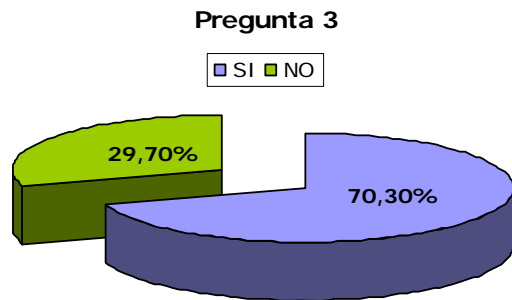
Una gran mayoría indica no haber sentido discriminación por sexo en ULIAZPI.

Sin embargo, 17 personas indican haberla sufrido. Entre los motivos a los que es debida la respuesta se recogen los siguientes:



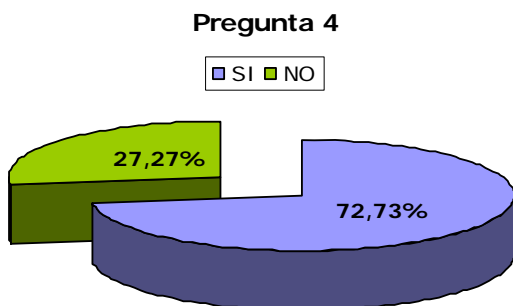
- En cuestión del orden en la bolsa de trabajo el hecho de ser hombres se ha valorado en exceso.
- Por las conductas de algún usuario los responsables creen que es necesario que siempre trabaje un hombre con ellos.
- Acoso directamente sobre mi persona, de otro trabajador sobre mi misma en la misma categoría.
- Se presuponen unas capacidades según el sexo.
- Señalar la causa podría, tal vez, romper el anonimato de la encuesta.
- En ocasiones el que te coloquen en un puesto u otro tiene mucho que ver con tu sexo, también a la hora de hacer sustituciones el grupo al que vas a trabajar puede estar condicionado por sexo.
- El chico tiene más fuerza que la mujer y eso a veces en el trabajo se nota.
- Asignación del puesto.
- A la hora de adjudicación de plazas.
- Aunque un chico lleve menos tiempo en la Organización, SIEMPRE, le dan más sustituciones que a las trabajadoras chicas.
- Sensación de mayor valoración de los chicos. Por ejemplo en la última lista que ha salido de lista de espera (centro Donostia).
- Se promociona más a los hombres, se valora más su trabajo.
- Considerar que un hombre actúa mejor por ser hombre ante un problema de conducta.

3. ¿Crees que la selección de personal en ULIAZPI se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?



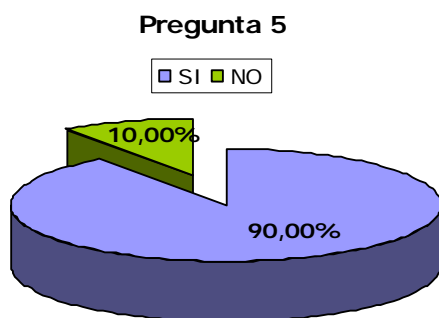
El 70,30% de quienes responden creen que la selección de personal se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

4. ¿Crees que la promoción interna en ULIAZPI se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?



Un 72,73% opinan que así ocurre también en los procesos de promoción interna.

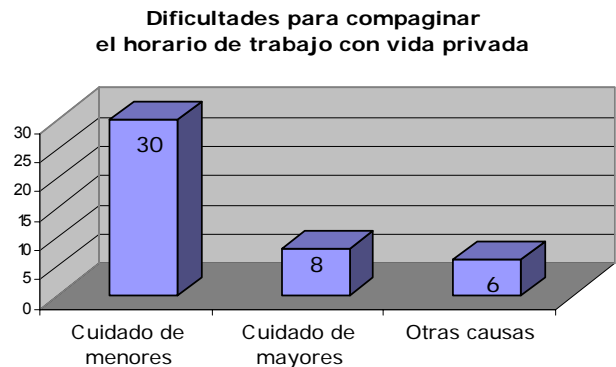
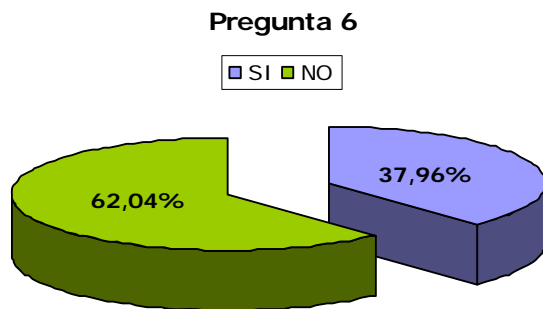
5. ¿Crees que la retribución en ULIAZPI se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?



Este porcentaje positivo es superior en la cuestión referida a la retribución, así un 90% de las personas que contestan la encuesta creen que se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

6. ¿Tienes problemas o dificultades para compaginar el horario de trabajo con tu vida privada?

Un 62,04% de las personas que han completado la encuesta indican que no, frente a un 37,96% que señalan tener dificultades para compaginar el horario de trabajo con su vida privada.



Entre quienes señalan tener dificultades la causa más señalada es el cuidado de menores (68,18% de las respuestas), seguida por el cuidado de mayores (18,18%) y otras causas (13,64%).

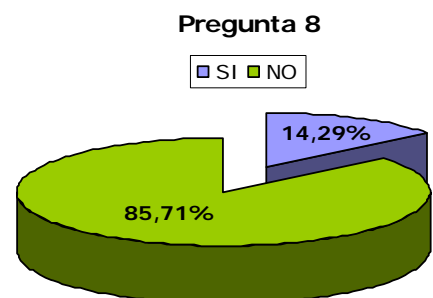
7. Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

5 personas dicen haberse sentido acosadas sexualmente y/o por razón de sexo. Y 20 conocer a una tercera persona que lo haya sido. En este caso, una respuesta hace referencia a un hombre y las 19 restantes a una mujer como persona que lo ha sufrido.

El 55% de estas personas cree que la situación se ha resuelto correctamente, y el 45% restante que no.

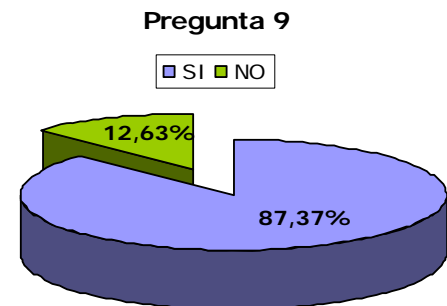
8. ¿Crees que la maternidad disminuye las posibilidades de promoción en la Organización?

Un 85,71% de quienes responden creen que la maternidad no disminuye las posibilidades de promoción en la Organización.



9. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en ULIAZPI?

Una mayoría, el 87,37% de las personas que han completado la encuesta, está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad de mujeres y hombres en Uliazpi.



10. ¿Qué grado de satisfacción tienes con ULIAZPI en materia de igualdad de mujeres y hombres?

Puntuación	Nº respuestas
1	0
2	5
3	8
4	9
5	14
6	35
7	30
Media	5,54

La puntuación media obtenida es **5,54** sobre 7 (en escala sobre 10, estaríamos hablando de un 7,91), una puntuación alta que indica un notable grado de satisfacción de la plantilla con ULIAZPI en materia de igualdad de mujeres y hombres.

11. Aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la organización.

La última pregunta de la encuesta es abierta, y la contestan 29 personas (un 27,88% de las personas que han respondido). Las principales aportaciones en cuanto a aspectos a trabajar son las siguientes.

- Discriminación por fuerza física. Se escoge a un hombre por su fuerza física para atender a chicos con problemas de comportamiento.
- Discriminación porque los hombres parece que imponen más ante un problema de conducta.
- Misma valoración de las sugerencias de mujeres y hombres.
- Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Dar la misma oportunidad a mujeres y hombres a la hora de seleccionar, promocionar, remunerar o mejorar jornada.
- Independientemente de ser hombre o mujer que haya coherencia a la hora de asignar actividades con las y los usuarios y personal. Que el sexo no sea una característica apropiada para un determinado usuario.
- Información y comunicación de las conclusiones del estudio y de los resultados del grupo de trabajo así como de su plan de intervención.
- Formación a personal y familias de personas atendidas.
- Acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Reducir el tanto por ciento de la valoración del jefe, se premia ser hombre y no es objetivo.
- Eliminación de obstáculos y estereotipos que impiden esa igualdad.
- Mayor equilibrio del número de mujeres y hombres en plantilla.
- Opinión de que en Uliazpi no hacen falta medidas de este tipo.

Si bien no se dispone en la fecha de indicadores genéricos que nos permitan comparar la respuesta obtenida con los valores medios de otras organizaciones, se puede señalar como positivo el elevado grado de satisfacción de la plantilla con muchas de las preguntas planteadas en la encuesta, especialmente en relación con la selección, promoción, retribución, conciliación y maternidad.

➔ 5. INDICADORES DE GÉNERO

Los datos recogidos en los apartados anteriores, posibilitan calcular los indicadores de género recogidos en esta tabla:

ÁREA: PLANTILLA					
SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR
Distribución Horizontal	Equilibrio global en la organización	% actual de mujeres en plantilla	84%	% actual de hombres en plantilla	16%
	Equilibrio global en la organización	evolución en los últimos 4 años	1%		
	Equilibrio de presencia por Puesto de Trabajo	% actual de mujeres por tipo de puesto	evolución en los últimos 4 años	% de mujeres de la entidad con este tipo de puesto	
	Personal administrativo (oficinas)	80%	0%	2%	
	Personal técnico	50%	0%	2%	
	Personal operario (Cuidadoras/es)	84%	2%	72%	
	Personal operario (Cocina y limpiezas)	100%	0%	13%	
	Equilibrio de presencia por departamento	% actual de mujeres por departamento	evolución en los últimos 4 años	% de mujeres de la entidad que están en este departamento	
	Socio-Familiar	100%	0%	0%	
	Recursos Humanos	75%	8%	1%	
	Administración	50%	0%	0%	
	Psico-pedagógico	0%	0%	0%	
	Médico	0%	0%	0%	
	Centro Donosti	86%	2%	29%	
	Centro Fraisoro	80%	-2%	29%	
	Centro Zubieta	88%	0%	28%	
	Centro Ategorrieta	89%		7%	
	Centro Dr.Zubillaga	75%	0%	4%	
	Gerencia	100%	0%	1%	
Unidad Egogain	100%		1%		
Distribución Vertical	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad, en valores absolutos	% de cargos de responsabilidad ocupados por mujeres	81%	% de cargos de responsabilidad ocupados por hombres	19%
		evolución en los últimos 4 años	4%	evolución en los últimos 4 años	-4%
	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad, en valores relativos a la composición del resto de la plantilla	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre plantilla y cargos de responsabilidad	0,81		
		evolución en los 4 últimos años	0,10		
No existencia del "techo de cristal"	Nivel a partir del cual la presencia relativa de mujeres se reduce en más de un 25%	Puestos directivos			
Edad	Equilibrio en menores de 25 años	tasa relativa de presencia mujeres/hombres menores de 25	0		
	Equilibrio en tramo de edad de maternidad/paternidad y crianza (25-39)	tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 25 y 39	1,84		
	Equilibrio en mayores de 45 años.	tasa relativa de presencia mujeres/hombres mayores de 45	0,67		
Diversidad	Equilibrio en personas inmigrantes	tasa relativa de presencia mujeres/hombres inmigrantes		% de mujeres que son inmigrantes	0%

ÁREA: PLANTILLA					
SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR
	Equilibrio en personas con discapacidad	tasa relativa de presencia mujeres/hombres con discapacidad		% de mujeres que tienen discapacidad	1%
Estudios	Equilibrio en el nivel profesional, por cualificación	tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios, en cargos de responsabilidad	0,84	tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios, para el resto de la plantilla	0,66

ÁREA: CONTRATACIÓN					
SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR
Cargos de Responsabilidad	Equilibrio al recibir candidaturas	% de candidaturas de mujeres	85%		
	Equilibrio al contratar	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación y contratación	1,06	Significatividad	23%

ÁREA: CONDICIONES LABORALES					
SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR
Estabilidad	Mismo nivel de estabilidad	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con contrato no indefinido	1,64		
Tipo de Jornada	Equilibrio en el tipo de jornada	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial	2,06		
Política retributiva	Equilibrio salarial por puesto	Global	0%		
		Máximo cargo			
		Puestos directivos	0%		
		Mandos intermedios	0%		
		Personal administrativo (oficinas)	0%		
		Personal técnico	0%		
		Personal operario (Cuidadoras/es)	0%		
Equipamiento, Seguridad y Salud	Adaptación de los medios y medidas de seguridad a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres	Vestuarios adecuados: Diferencia de disponibilidad entre mujeres y hombres	0%		
		Servicios adecuados: Diferencia de disponibilidad entre mujeres y hombres	0%		
		Ergonomía de las herramientas: Diferencia de disponibilidad entre M y H.	0%		
		Hay una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo	sí		
		Dispone de un protocolo para casos de acoso sexual	sí		
		Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género	sí		

ÁREA: CONDICIONES LABORALES					
SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR
Medidas de conciliación	% de acogimiento de hombres al permiso de paternidad		1,00		
	Medidas de conciliación		Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres		
	Permiso remunerado por acompañamiento a consultas médicas		1,46		
	Permiso remunerado por traslado de domicilio		0,78		
	Permiso remunerado por estudios en centros oficiales		1,36		
	Permiso remunerado por bautizos, comuniones o ritos similares		0,78		
	Permiso remunerado por asuntos particulares		1,00		
	Permiso remunerado por antigüedad		1,00		
	Permiso remunerado por liberación para labores de representación del personal		0,00		
	Permiso no remunerado por motivos personales		1,34		
	Permiso no remunerado por asistencia a congresos, seminarios u otros eventos		No acogimiento		
	Permiso no remunerado por la realización de estudios académicos oficiales		No acogimiento		
	Permiso remunerado para asistencia a cursos de euskera		Se desconoce		
	Servicios de apoyo a la Conciliación		Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres	Disponible para el 100% de las mujeres	Disponible para el 100% de los hombres
	Comedor		1,00	22%	16%
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo		Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres	Disponible para el X% de las mujeres	Disponible para el Y% de los hombres
	Reducción de jornada por motivos personales		0,58	100%	100%
	Acercamiento al lugar de residencia		Se desconoce		
	Excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo		Se desconoce		
	Excedencia por incompatibilidad con reserva del puesto de trabajo		Sólo se han acogido mujeres	21%	9%
	Excedencia por incompatibilidad sin reserva del puesto de trabajo (*)		Sin acogimiento	100%	100%
	Jubilación total anticipada a los 64 años		Sólo se ha acogido 1 mujer	0%	0%
	Jubilación parcial anticipada a partir de los 60 años (contrato de relevo)		0,00	0%	0%
Cultura	Adecuación de documentos de comunicación interna a un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes	Indicador de comunicación con perspectiva de género	2		
	Participación en acciones de sensibilización en igualdad de trato y	Media de horas/ persona	0,00		

ÁREA: CONDICIONES LABORALES					
SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR
	oportunidades, y corresponsabilidad				
	Mantenimiento de vinculación	Envío de circulares informativos, actas, memorandos...	muchas		
Horario	Mismo nivel de horario variable	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con horario variable	1,19		

ÁREA: RECONOCIMIENTO PROFESIONAL					
SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR
Promoción	Equilibrio en la promoción - cargos responsabilidad	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y solicitantes	1,98	Significatividad	19%
	Equilibrio en la promoción - cargos responsabilidad	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y con ascenso	0,83		
	Equilibrio en la promoción - resto puestos	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y solicitantes	<i>Solicitantes 100% mujeres</i>		
	Equilibrio en la promoción - resto puestos	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y con ascenso	<i>Ascienden 100% mujeres</i>		
Desarrollo profesional	Equilibrio en la asignación de oportunidades	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y solicitantes	1,05		
	Equilibrio en la asignación de oportunidades	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y seleccionadas	0,86		

ÁREA: FORMACIÓN					
SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR
Participación	Participación equilibrada de hombres y mujeres	Tasa relativa de participación mujeres/hombres	0,99		
Acceso	Impartición de la formación en horario laboral accesible a todas las personas	Tasa relativa de no coincidencia de horario mujeres/hombres	4,72		

→ 6. RESUMEN DE DATOS RELEVANTES DIAGNÓSTICO**Área Plantilla:****● Subárea: Distribución Horizontal**

- La plantilla de Uliazpi está formada por un 84% de mujeres y un 16% de hombres.
- En 4 años, el porcentaje de mujeres en plantilla ha aumentado en un 1%.
- Las mujeres suponen el 80% del personal administrativo, el 50% del personal técnico, el 84% del personal cuidador y el 100% del personal de cocina y limpieza.
- Con respecto a hace 4 años, estos porcentajes se mantienen o han aumentado.
- El 72% de las mujeres en plantilla son cuidadoras.
- El porcentaje de mujeres en todos los departamentos y centros se ha mantenido o han aumentado, con excepción del Centro Fraisoro, donde se ha reducido en un 2%.

● Subárea: Distribución Vertical

- Los puestos de responsabilidad están ocupados en un 81% por mujeres y en un 19% por hombres.
- En 4 años, el peso de mujeres en puestos de responsabilidad ha aumentado en un 4%.
- La tasa relativa de éxito de mujeres entre plantilla y cargos de responsabilidad es 0,81 veces la de los hombres. El indicador ha mejorado con respecto a hace 4 años, siendo entonces de 0,71.
- Aunque el máximo cargo está ocupado por una mujer, el techo de cristal se ubicaría en los puestos directivos, nivel a partir del cual la presencia relativa de mujeres se reduce en más de un 25%.

● Subárea: Edad

- La tasa de presencia mujeres/hombres entre 25 y 39 años (tramo de edad de maternidad/paternidad y crianza) es 1,84. Es decir, la posibilidad de encontrar mujeres de entre 25 y 39 años es 1,84 veces la de encontrar hombres de esa edad.
- La tasa de presencia en mayores de 45 años es 0,67.

● Subárea: Diversidad

- No hay personal inmigrante entre el personal fijo. Sí entre eventuales y personas usuarias.
- Hay 2 mujeres con discapacidad.

● Subárea: Estudios

- La tasa de presencia de mujeres con estudios universitarios en cargos de responsabilidad es 0,84 en relación a los hombres con estudios universitarios en estos cargos.

Área Contratación:

● Subárea: Cargos de Responsabilidad

- El 85% de las candidaturas recibidas son de mujeres.
- La tasa relativa de éxito de mujeres/hombres entre presentación y contratación es 1,06. Es decir, el éxito de las mujeres es 1,06 veces mayor al de los hombres, con una significatividad del 23%.

● Subárea: Puestos con mayoría de hombres

- No hay puestos con mayoría de hombres (>60%).

Área Condiciones Laborales:

● Subárea: Estabilidad

- No es igual el nivel de estabilidad de mujeres y hombres. La tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con contrato no indefinido es 1,64. Es decir, la posibilidad de encontrar mujeres con contrato no indefinido es 1,64 veces mayor que la de encontrar hombres en esta situación.

● Subárea: Tipo de Jornada

- No hay equilibrio en el tipo de jornada. La tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial es 2,06. Es decir, la posibilidad de encontrar mujeres con jornada parcial es 2,06 veces mayor que la de encontrar hombres con esta jornada.

● Subárea: ETT

- No hay personal contratado a través de ETT.

● Subárea: Política Retributiva

- Hay equilibrio salarial por puesto.

● Subárea: Equipamiento, Seguridad y Salud

- No hay diferencias entre la disponibilidad de mujeres y hombres en cuanto a vestuarios y servicios adecuados, y en relación a la ergonomía de las herramientas.
- Existe una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo.
- Se dispone de un protocolo para casos de acoso sexual.
- Se dispone de medidas para casos de violencia de género.
- Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género.

● **Subárea: Medidas de conciliación**

- El 100% de los hombres que han sido padres se han acogido al permiso de paternidad.
- El 100% de las mujeres que han sido madres se han acogido al permiso de maternidad a partir de la 6^a semana y al permiso de lactancia. Ningún hombre que ha sido padre se ha acogido a estas dos medidas.
- No hay ninguna excedencia por cuidado de familiares dependientes en el año 2008.
- No hay ningún hombre con reducción de jornada por cuidado de familiares dependientes. Hay 4 mujeres.
- La tasa relativa de acogimiento del permiso remunerado por acompañamiento a consultas médicas es 1,46.
- La tasa relativa de acogimiento del permiso no remunerado por motivos personales es 1,34.
- Hay servicio de comedor disponible para el 22% de las mujeres y el 16% de los hombres, siendo la tasa relativa de acogimiento 1.
- No hay servicio de guardería ni transporte colectivo.

● **Subárea: Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo**

- Dado el tipo de trabajo, no son posibles las siguientes medidas de flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo: flexibilidad de entrada y salida, flexibilidad de horario negociada, teletrabajo...
- El 100% del personal tienen la posibilidad de reducir su jornada por motivos personales. La tasa relativa de acogimiento ha sido 0,58.
- Concurso anual de Traslados y Promoción.
- El 21% de las mujeres y el 9% de los hombres pueden solicitar excedencia por incompatibilidad con reserva del puesto de trabajo (susceptible para el personal a tiempo parcial). No hay ningún hombre que haya hecho uso de ella, frente a 4 mujeres.
- El 100% del personal tiene posibilidad de solicitar excedencia por incompatibilidad sin reserva del puesto de trabajo. No lo ha solicitado nadie.
- Una mujer tiene la opción de solicitar jubilación total anticipada a los 64 años, y lo ha hecho.
- Dos mujeres tienen la opción de solicitar jubilación parcial anticipada a partir de los 60 años (contrato de relevo), y la han solicitado.

● **Subárea: Cultura**

- Es notable el esfuerzo que se realiza para cuidar el lenguaje utilizado en la documentación de la organización.
- No se ha participado en acciones de sensibilización en igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad.
- Se llevan a cabo algunas acciones de mantenimiento de vinculación entre la Organización y las personas con reducción de jornada (reuniones en horario coincidente, mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto, información sobre procesos de promoción y movilidad o traslados).
- Se llevan a cabo algunas acciones de mantenimiento de vinculación entre la Organización y las personas con excedencias y permisos de maternidad y paternidad (envío de circulares informativas, mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto, participación de procesos de promoción y movilidad...).

● Subárea: Horario

- La tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con horario variable es 1,19.

Área Reconocimiento Profesional:

● Subárea: Promoción

- La tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y solicitantes es 1,98.
- La tasa relativa de éxito en la promoción en cargos de responsabilidad es 0,83.
- No hay ningún hombre que solicita optar a promociones en el resto de los puestos. Por tanto, no hay ningún hombre que promociona en el resto de los puestos.

● Subárea: Oportunidades de desarrollo profesional

- La tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y solicitantes es 1,05.
- La tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y seleccionadas es 0,86.

Área Formación:

● Subárea: Participación

- La tasa relativa de participación mujeres/hombres es 0,99, lo que significa una participación prácticamente igualitaria.
- La tasa relativa de no coincidencia de horario mujeres/hombres es 4,72.

→ 7. ÁREAS DE MEJORA IDENTIFICADAS

Como resultado del diagnóstico las **áreas de mejora identificadas** son las siguientes:

POLÍTICA INTERNA:

- **Misión, visión, valores.** Incluir nuestro compromiso con la igualdad.

MEDIR PARA MEJORAR:

- Introducir en el cuadro de mando, **indicadores de género**, y segmentar los indicadores de personas y clientela
- **Segmentar por sexo las encuestas** de clima laboral.
- Segmentar por sexo **indicadores significativos** del Cuadro de Mando.
- Elaboración de **memorias anuales** con datos desagregados por sexo.

SELECCIÓN Y PROMOCIÓN:

- Adoptar principios recogidos en el **acuerdo regulador de las condiciones de empleo del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa.**

COMUNICACIÓN:

- **Comunicar resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad** a la plantilla.
- Utilizar nuestros medios de comunicación para **sensibilizar, divulgar** sobre temas relacionados con la igualdad.
- Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO:

- Revisar y divulgar el **protocolo de actuación** en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Impulsar una **cultura no permisiva con comentarios y comportamientos sexistas.**

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Revisar el **protocolo de actuación** en materia de violencia de género.

TRACCIÓN A NUESTRO ENTORNO:

- **Implicar a las familias.** Sensibilizar hacia la corresponsabilidad.
- **Subcontratas y empresas proveedoras.**

SERVICIOS:

- **Proyectos de investigación /innovación.** Realizar algún proyecto en materia de igualdad o con enfoque de género