

---

# III PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA

2020-2023

---

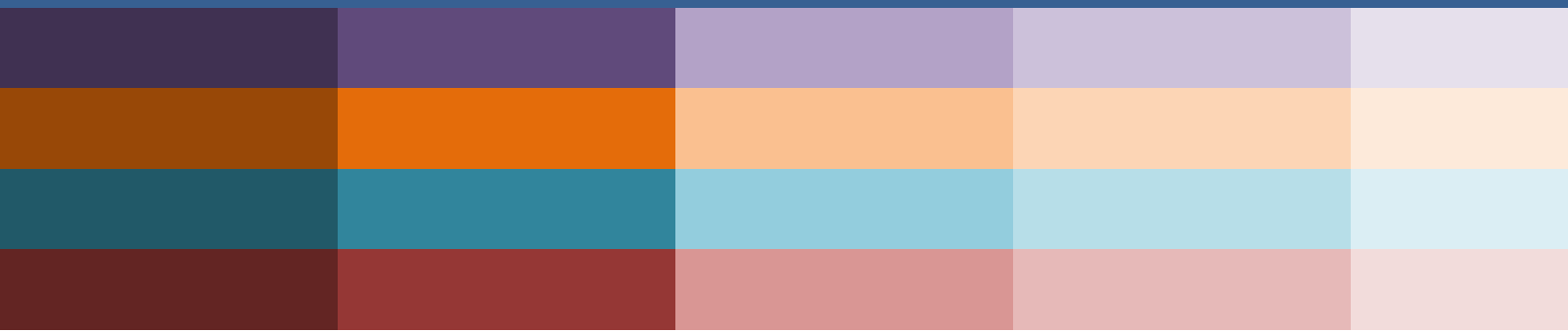
Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Diputación Foral  
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA  
ORAIN  
Es futuro

# ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ELEMENTOS QUE ORIENTAN LA INTERVENCIÓN DEL III PLAN FORAL.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. ALINEACIÓN CON LA NORMATIVA DE REFERENCIA.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. LA TRAYECTORIA Y EXPERIENCIA DE LA DFG EN EL DESARROLLO DE         POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. FINALIDAD, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL III PLAN FORAL.....</b>	<b>12</b>
<b>3. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL III PLAN FORAL.....</b>	<b>16</b>
<b>4. DESPLIEGUE DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>4.1. BUEN GOBIERNO .....</b>	<b>22</b>
<b>4.2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES .....</b>	<b>35</b>
<b>4.3. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA         IGUALDAD .....</b>	<b>42</b>
<b>4.4. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES .....</b>	<b>53</b>
<b>5. SISTEMA DE GESTIÓN .....</b>	<b>63</b>
<b>5.1. ESTRUCTURAS INTERNAS DE GESTIÓN DEL III PLAN FORAL.....</b>	<b>63</b>
<b>5.2. ELEMENTOS CLAVE DEL SISTEMA DE GESTIÓN .....</b>	<b>65</b>
<b>5.3. PRESUPUESTO.....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO: INDICADORES DE REALIZACIÓN DEL III PLAN FORAL PARA LA         IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA.....</b>	<b>69</b>



## 1. PRESENTACIÓN

### “GIPUZKOA QUIERE SER LA COMUNIDAD DE PERSONAS CON MENORES NIVELES DE DESIGUALDAD DE EUROPA”

La Diputación Foral de Gipuzkoa trabaja en la presente legislatura con esta visión de futuro, con la determinación de, como agente transformador, avanzar en la construcción de una sociedad más igualitaria y, por ende, más próspera y cohesionada. Una visión edificada sobre los valores de futuro, competitividad, igualdad y colaboración.

La consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres se erige, sin lugar a dudas, en un factor central, en una premisa ineludible, para el logro de dicho planteamiento. Precisamente porque las actitudes que sustentan la subordinación y discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida siguen siendo uno de los principales factores que explican la desigualdad estructural de mujeres y hombres.

El Índice de Igualdad de Género, que por primera vez se ha publicado en 2020 con mediciones propias para Gipuzkoa –relativas a 2017– sitúa a Gipuzkoa en 72,5 puntos, siendo 100 el valor correspondiente a la igualdad total. Esta cifra coloca a nuestro territorio por encima de la media europea. A pesar de ello, resulta necesario ponernos como objetivo alcanzar a los países más avanzados en igualdad, tales como Finlandia (73,4), Francia (74,6), Dinamarca (77,5) y Suecia (83,5).

Gipuzkoa, al igual que el conjunto del País Vasco, ha sido un territorio pionero en el impulso de las políticas para la igualdad. Lo ha sido gracias al impulso continuado y decidido de diferentes gobiernos, así como al creciente compromiso social de la ciudadanía guipuzcoana. El *III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres* pretender dotar a ese compromiso de un nuevo impulso, asegurar un eslabón más hacia la consecución de la igualdad real.

Impulsar un modelo de gobernabilidad –buen gobierno– que permita reforzar en el seno de la Diputación las estructuras, mecanismos y prácticas que promuevan la igualdad de mujeres y hombres, contribuir al empoderamiento personal, colectivo y sociopolítico de las mujeres en Gipuzkoa, transformar la economía y la organización social a favor de la igualdad, y conseguir que el nuestro sea un territorio libre de violencia machista son los principales objetivos –y compromisos– que establecemos y que buscaremos materializar en los próximos tres años.

La inesperada llegada de la pandemia de COVID-19 no ha hecho sino acelerar las grandes transformaciones sociales, productivas y económicas en las que el mundo parecía estar adentrándose. Los grandes retos aflorados nos llaman la atención sobre la necesidad de que esta situación no intensifique las desigualdades entre mujeres y hombres y alertan sobre la pertinencia de activar políticas e iniciativas públicas que eviten el crecimiento de las brechas sociales y económicas en nuestra comunidad.



Este plan establece las bases para el despliegue de la política foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa durante la presente legislatura. Recoge, asimismo, líneas de trabajo, objetivos y acciones para que la Diputación, como institución referente y arraigada en el territorio, avance también en materia de igualdad en su organización interna y en su cometido. Desafíos que, sin duda alguna, se deben abordar desde la colaboración con el resto de instituciones del territorio, de la CAV y del conjunto del País Vasco, con agentes y entidades concernidas, así como con el importante tejido social y asociativo con el que Gipuzkoa cuenta en el campo del feminismo y de la defensa de los derechos de las mujeres.

Markel Olano Arrese  
Diputado General



## “UN RETO DE LARGO ALCANCE”

En los últimos años Gipuzkoa ha avanzado de forma notable en materia de igualdad de género. Este resultado pertenece al conjunto de la sociedad guipuzcoana: es un logro colectivo, de la ciudadanía, activa y comprometida; del tejido asociativo, responsable y propositivo; del sistema socioeconómico, alineado en sus repuestas y, finalmente, de unas instituciones públicas que promueven y coordinan políticas públicas ambiciosas.

La igualdad es un reto de largo alcance, que debemos analizar en perspectiva y enfrentar con ambición. Hemos avanzado mucho, pero aún seguimos lejos del horizonte de la igualdad real y efectiva a todos los niveles. La realidad es tozuda y nos muestra, cada día, pruebas de la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres:

- ▶ La violencia machista, que se mantiene en niveles insostenibles para una sociedad que se respete a sí misma como comunidad de personas, quizá sea la muestra más cruda. Pese a que esa violencia es cada vez más visible y que como sociedad somos, tal vez más que nunca, una fuerza de respuesta, no hemos sido capaces de erradicarla.
- ▶ Vamos cerrando la brecha de género en educación, pero los sesgos sexistas se mantienen, reforzando las desigualdades de base.
- ▶ Progresamos en medidas de conciliación corresponsable y compromiso por la igualdad en las empresas, pero el mercado laboral sigue asentándose sobre modelos estructurales que generan desigualdades.

Con el del III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa abrimos un nuevo periodo estratégico en un tiempo incierto. La irrupción de la COVID-19 y la crisis social, sanitaria y económica a la que nos enfrentamos ponen de manifiesto la importancia de contar con una agenda de desarrollo sostenible y de refuerzo de las políticas públicas en materia de igualdad. Lo importante es ahora, además, urgente: el riesgo de involución de los avances que hemos mencionado es muy alto y debemos seguir alerta para incorporar la visión de género en el corto, medio y largo plazo.

Todo ello supone analizar las consecuencias de esta crisis atendiendo a las desigualdades de base que han emergido con más fuerza que nunca: la desigual relación que tenemos mujeres y hombres con la provisión de cuidados, verdadera piedra de toque de nuestro modelo de convivencia; las desigualdades del mercado laboral, que siguen abriendo brechas y hacen imposibles los proyectos de vida dignos y la intersección de los condicionantes sociales, que están llevando a muchísimas mujeres a los límites de una pobreza que, como sociedad, no podemos permitir.

Este III Plan ofrece una hoja de ruta para el horizonte de la legislatura 2020-2023, que nos va a permitir reforzar y alinear nuestros recursos para avanzar de forma decidida hacia la igualdad. Si los logros son colectivos, también lo son los compromisos. Esta meta nos interpela, como institución pública, a la Diputación Foral de Gipuzkoa. Se trata de un compromiso que asume el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres, bajo el liderazgo del Gabinete del Diputado General, y que incorpora como propio el resto de los departamentos de la Diputación. También a todos los agentes públicos, privados y sociales en todos los ámbitos –social, económico, político, cultural y académico– y a la ciudadanía de Gipuzkoa, ya que una sociedad civil comprometida y activada es la base para avanzar en igualdad y garantizar la sostenibilidad de las políticas públicas. A ella le debemos un plan viable, práctico, comprensible, accesible, con



suficientes garantías para seguir avanzando en la senda de la igualdad de mujeres y hombres en el Territorio.

Generar cambios sostenibles implica cooperar y establecer modelos de gobernanza y co-creación de soluciones, con la participación de todos y todas. A las instituciones locales, al tejido asociativo y singularmente, al movimiento feminista, cuyo impulso reconocemos como valor propositivo fundamental. Solamente desde la gobernanza colaborativa conseguiremos contribuir como comunidad al empoderamiento de las mujeres, a su visibilización y a su participación en todos los ámbitos. En definitiva, al avance hacia la igualdad real de mujeres y hombres, en una sociedad cohesionada que haga suyo un compromiso colectivo frente a las desigualdades

Miren Elgarresta Larrabide  
Directora General para la Igualdad de Mujeres y Hombres







## 2. ELEMENTOS QUE ORIENTAN LA INTERVENCIÓN DEL III PLAN FORAL

El III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa, en adelante III Plan Foral, como herramienta que ordena y dirige la política para la igualdad en la Diputación Foral de Gipuzkoa para el periodo 2020-2023, toma como punto de partida para su elaboración diferentes elementos que se interrelacionan y que de forma sintética se describen en este apartado. Estos elementos, que atraviesan toda la estrategia que se describe a continuación, conforman el conjunto de condiciones imprescindibles para que el III Plan Foral tenga coherencia con otras políticas, sea posibilista y esté orientado no sólo a resultados, sino a la promoción de cambios para que el modelo económico, social y ambiental hacia el que se quiere avanzar sea sostenible e igualitario. Estos **elementos se estructuran en tres categorías**:

1. **Normativa de referencia:** instrumentos jurídicos y programáticos con los que el III Plan Foral se tiene que alinear.
2. **Trayectoria y experiencia** de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en adelante DFG, en materia de políticas públicas para la igualdad.
3. **Delimitación de la planificación:** su **Finalidad, Principios** y **Garantías** para su puesta en marcha.

### 2.1. ALINEACIÓN CON LA NORMATIVA DE REFERENCIA

Además de con la normativa de diferente ámbito (internacional, estatal, autonómica y foral) que le es de referencia, el III Plan Foral busca alinearse con dos instrumentos jurídicos y dos programáticos que suponen un punto de inflexión en el abordaje institucional de la igualdad de mujeres y hombres tanto en Gipuzkoa, como en el conjunto de la CAE:

#### INSTRUMENTOS JURÍDICOS

- ➔ **Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.** Esta norma fija los principios y objetivos que deben guiar la actuación de la DFG para la igualdad de mujeres y hombres, define las líneas de intervención para su logro y crea las condiciones de organización interna para poder hacerlo. Además, recoge que se aprobarán planes forales para la igualdad donde se establezca el marco estratégico para el desarrollo de políticas públicas en esta materia (artículo 20).
- ➔ Proyecto de **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia Machista contra las mujeres.** Este proyecto de ley, que supone la modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, tiene como ámbito de aplicación, además de a la Administración de la Comunidad Autónoma, a las Administraciones forales y locales, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a ellas. La entrada en vigor de esta norma va a suponer un incremento de las funciones de las administraciones citadas en materia de igualdad de mujeres y hombres y de abordaje integral de la violencia machista contra las mujeres.

#### INSTRUMENTOS PROGRAMÁTICOS

- **Plan Estratégico 2020-2023 de la Diputación Foral de Gipuzkoa**, que establece la agenda pública institucional para dar respuesta a los nuevos retos y necesidades emergentes de Gipuzkoa. Este plan pretende servir tanto como marco de priorización de actuaciones en la DFG, como de herramienta de apoyo a la operativa interna. El plan recoge como uno de los retos específicos el de promover la plena igualdad de mujeres y hombres (empleo, economía, cuidados, cultura, participación social, etc.) y avanzar hacia un territorio libre de violencia machista. En concreto, el **Objetivo Estratégico 5** de la Estrategia 2020-2023, que lleva por título Igualdad de Género, es el de “mejorar la alineación de las diferentes políticas forales con el objetivo de promover la igualdad, reforzando la gobernanza colaborativa, tanto en la propia DFG, como en relación con los ayuntamientos y grupos feministas y asociaciones de mujeres a favor de la igualdad en Gipuzkoa”.
- **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**, cuyas directrices y líneas de intervención deben orientar la actividad de todos los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, el III Plan Foral se ha diseñado siguiendo la estructura de contenidos del VII Plan y trazando una estrategia de intervención coherente con sus objetivos.

Además de estos instrumentos programáticos específicos de referencia para la Comunidad Autónoma de Euskadi y Gipuzkoa, también existe **otra normativa** de ámbito más general que, por su relevancia, tiene que ser considerada en la estrategia de intervención para la igualdad de mujeres y hombres de la DFG para el periodo 2020-2023:

→ **Ámbito internacional:**

- ▶ **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas** (Objetivos para el Desarrollo Sostenible) (2015), como plan de acción internacional a favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. Esta agenda recoge entre sus 17 objetivos, el de “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Objetivo 5). Además, establece que la igualdad de mujeres y hombres debe desarrollarse de modo transversal en el resto de objetivos.
- ▶ **IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Beijing** (1995) y el seguimiento que cada cinco años se celebra de su Declaración y Plataforma de Acción. Los resultados de la conmemoración del 25 aniversario de la conferencia en 2020 (Foro Generando Igualdad) están poniendo en valor el poder del activismo por los derechos de las mujeres, la solidaridad feminista, el intercambio generacional y el liderazgo de la juventud para lograr un cambio transformador.

→ **Ámbito europeo:**

- ▶ **Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020-2025**, que bajo el compromiso de lograr la igualdad en las regiones que la integran, se plantea como objetivos los siguientes: eliminar la violencia de género, desafiar los estereotipos de género, cerrar las brechas de género en el mercado laboral, lograr una participación igualitaria de mujeres y hombres en los diferentes sectores de la economía, abordar las brechas salariales y de pensiones de género, cerrar la brecha de género en el ámbito de los cuidados y lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política. La Estrategia se basa en un enfoque dual que combina la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas sectoriales con acciones específicas a favor de la igualdad. Finalmente, plantea la interseccionalidad como un principio horizontal para su implementación.
- ▶ Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (**Convenio de Estambul, 2011**). Este

convenio es el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia machista contra las mujeres, siendo el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a la violencia contra las mujeres como una grave violación de los derechos humanos.

→ **Ámbito estatal:**

- ▶ **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.** Además, en este mismo ámbito, es preciso tener en cuenta, en lo que se refiere a las Administraciones Forales y Locales, las **Medidas de Pacto de Estado contra la Violencia de Género** (2017).

## 2.2. LA TRAYECTORIA Y EXPERIENCIA DE LA DFG EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

Este documento de planificación quiere recoger y poner en valor la trayectoria y experiencia de la DFG en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, un trabajo que en la pasada legislatura se realizó a través de tres herramientas con diferentes objetivos y contenidos: II Plan Foral para la Igualdad, I Plan para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa, Aurre! y I Plan para la Conciliación Corresponsable en Gipuzkoa. Además, toma como referencia los diagnósticos que sobre la situación de mujeres y hombres en todos los ámbitos existen en la CAE y que aportan datos específicos para Gipuzkoa, en concreto, el informe “Cifras 2018. Mujeres y hombres en Euskadi”, realizado por Emakunde, y el Índice de Igualdad de Género para Gipuzkoa, que Eustat ha publicado por primera vez en 2020 con resultados para este territorio. El conocimiento que ha generado en el conjunto de la organización esta información explica que el III Plan Foral se diseñe a partir de las siguientes premisas:

### A) ADECUACIÓN A LA REALIDAD DE LA DFG

Se ha buscado una planificación ordenada, vinculada a lo que hacen los departamentos y las direcciones forales, honesta y realista (posibilista y con compromisos ejecutables en cuatro años), accesible, que se pueda comunicar a los diferentes grupos de interés, según sus necesidades, orientada a resultados y con metas claramente identificadas.

Además, se ha pensado en acciones diseñadas en clave de proceso, que permitan mejorar y consolidar los que se hayan iniciado en otros periodos de planificación o que permitan el inicio de nuevos procesos de transformación para la igualdad. Se quiere un único documento de planificación estratégica en materia de igualdad de mujeres y hombres y romper con la tendencia de vincular la cantidad de acciones planificadas en materia de igualdad, con la calidad de la planificación, uno de los retos actuales de las planificaciones en materia de igualdad.

### B) UN PLAN PARA LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

Con el objeto de que cada dirección y departamento de la DFG interiorice y asuma como propia la herramienta de planificación, se ha buscado que ésta impacte en el “hacer” de toda la organización. Para ello, se ha incrementado el compromiso de todas las direcciones y departamentos con la estrategia del mainstreaming de género en la institución. Además, se ha profundizado en la definición de los roles y responsabilidades de cada departamento en el III Plan Foral y en los procesos de trabajo que se enmarcan en esta planificación, desmontando la tendencia a vincular la responsabilidad de ejecución de todos los contenidos relativos a la

igualdad de mujeres y hombres con el Órgano para la Igualdad, cuya competencia es el impulso, coordinación, seguimiento y evaluación del III Plan Foral.

### **C) OPTIMIZACIÓN Y PUESTA EN VALOR DE ALIANZAS**

En el diseño de este III Plan Foral se ha buscado gestionar de forma eficaz las alianzas con departamentos y direcciones donde se dan mejores condiciones para impulsar un cambio en su cultura organizacional (porque han hecho una mención en el plan estratégico a la igualdad, porque tienen unidades administrativas para la igualdad,...). Estos departamentos y/o direcciones forales se considera que son, entre otros, los departamentos de Hacienda y Finanzas y Políticas Sociales y las direcciones de Régimen Jurídico y Gestión de Personas, Estrategia, Promoción Económica, Juventud, Deporte y Convivencia y Derechos Humanos. Como parte de estas alianzas, se ha pensado más que en iniciar nuevas políticas sectoriales que incorporen el enfoque de género en esos departamentos o direcciones, en incorporar el enfoque de género en las políticas que ya se están implementando (generar reflexión y transformar líneas de actuación), de forma que se promueva la igualdad de mujeres y hombres a través de ellas.

### **D) LA GOBERNANZA COLABORATIVA EN EL “CORAZÓN” DEL III PLAN FORAL**

El Plan Estratégico 2020-2023 establece entre sus prioridades la consolidación de un modelo de gobernabilidad que impulse y/o permita consolidar la gobernanza colaborativa. Esto exige de la implicación efectiva en el diseño, despliegue y evaluación de las políticas públicas de igualdad de la dirección política y de los equipos técnicos de la DFG, del resto de administraciones públicas vascas, incluidos los ayuntamientos y mancomunidades, de la sociedad organizada, especialmente del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, y de la ciudadanía. Esta implicación, que supone una nueva forma de hacer política pública, así como una mayor profundización democrática, ha hecho necesario que el III Plan Foral tenga en cuenta el diseño o refuerzo de procesos, estructuras y herramientas que permitan establecer dinámicas de colaboración, co-creación, escucha activa y acercamiento a la sociedad, así como la adecuación de la comunicación del III Plan Foral a la ciudadanía se considera clave para ello.

### **E) LA SITUACIÓN GENERADA POR LA COVID-19**

El III Plan Foral ha tenido que adaptarse, tanto en la metodología que se ha seguido para su elaboración, como en los objetivos, acciones, su temporalidad y planificación presupuestaria, a la situación generada por la crisis sanitaria, económica y social producida por la Covid-19.

Se considera que el hecho de tener una herramienta de planificación como el III Plan Foral posibilita y refuerza que ante un contexto de crisis como el actual, se mantenga el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, evitando que esta situación sea utilizada para justificar el que la consecución de la igualdad de mujeres y hombres se posponga a otro momento más favorable o no sea tan central para la organización. Además, la incorporación de la perspectiva de género en la respuesta a la Covid-19 desde las diferentes políticas forales, y especialmente desde las relacionadas con la promoción económica y la atención social, es imprescindible para hacer visibles y abordables desde las políticas forales las situaciones donde esta realidad está intensificando las desigualdades discriminatorias de género.

## **2.3. FINALIDAD, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL III PLAN FORAL**

A partir de los elementos clave antes descritos, en este apartado se presentan en forma de tabla la Finalidad del III Plan, los Principios que orientan la intervención propuesta y los aspectos que

van a garantizar (garantías) su adecuada implementación. Esta información, que contribuye a delimitar la planificación, está alineada con el Plan Estratégico 2020-2023 de la Diputación Foral de Gipuzkoa y con el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

<b>FINALIDAD</b>	<p><b>Contribuir a través de la actuación de la DFG a que la igualdad como derecho tenga valor y se instale e interiorice de forma efectiva a todos los niveles. A este cambio de valores se quiere contribuir a través de dos vías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Orientando la actuación de la DFG para que se eliminen los valores que sostienen y justifican la subordinación y discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.</li> <li>➔ Mejorando la alineación de las diferentes políticas forales con el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres, de forma que la igualdad sea un valor imprescindible para el desarrollo sostenible del territorio.</li> </ul>	
<b>PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA INTERVENCIÓN</b>	<b>PARADIGMA FEMINISTA</b>	El paradigma feminista como modelo de pensamiento, de movimiento sociopolítico y de acción individual y colectiva que va a permitir cuestionar, desmontar y transformar el orden social patriarcal, hacer efectivos los derechos de ciudadanía de mujeres y hombres en Gipuzkoa y garantizar la construcción de una humanidad más diversa y democrática.
	<b>EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>	El empoderamiento, como proceso que posibilita a las mujeres vivir con autonomía y libertad, eliminando las desigualdades de género que enfrentan de manera individual, colectiva, así como social y política. El empoderamiento de las mujeres es una condición indispensable para la igualdad. Todas las políticas forales tienen que promover a través de recursos y acciones concretas el empoderamiento de las mujeres.
	<b>ENFOQUE DE GÉNERO</b>	El enfoque de género, como herramienta metodológica para hacer visibles las desigualdades de género basadas en las relaciones de dominio patriarcal, contextualizarlas y abordarlas desde las políticas públicas de la DFG.
	<b>INTERSECCIONALIDAD</b>	La interseccionalidad, como enfoque e instrumento para abordar las desigualdades teniendo en cuenta la interrelación simultánea del género con otros factores de discriminación como pueden ser la raza, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la identidad sexual, la configuración familiar, la lengua, la precariedad en el empleo, así como otras circunstancias personales o sociales. El enfoque interseccional permite superar la consideración de las mujeres como un sujeto atravesado únicamente por el género y hace visibles las múltiples discriminaciones que mujeres o grupos de mujeres pueden enfrentar. Todas las acciones que se recogen en III Plan Foral contemplan en su desarrollo el enfoque interseccional.
	<b>DESARROLLO</b>	El desarrollo humano para que sea sostenible en sus

	<b>HUMANO SOSTENIBLE</b>	dimensiones social, económica y ambiental, tiene que tener como prioridad el bienestar y la satisfacción de las necesidades e intereses tanto de mujeres como de hombres. Para que este cambio estructural sea factible en Gipuzkoa, el conjunto de la intervención que se recoge en el III Plan Foral tiene que estar alineado con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, en especial con el Objetivo 5 “Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.
<b>GARANTÍAS</b>	<b>Compromiso político efectivo</b> con la igualdad de mujeres y hombres	
	Puesta a disposición de los <b>recursos</b> necesarios para desplegar la estrategia de intervención que recoge el III Plan Foral (presupuestarios, técnicos, temporales, organizativos y humanos).	
	Política de <b>transparencia y rendición de cuentas</b> a la ciudadanía del impacto de la igualdad en el desarrollo humano sostenible de Gipuzkoa.	
	<b>Gobernanza colaborativa</b> para la igualdad	
	<b>Responsabilidad</b> de la DFG con la implementación efectiva del III Plan Foral, a través de la <b>capacitación</b> progresiva en igualdad de todo su personal.	



### 3. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL III PLAN FORAL

Con el objetivo de impulsar la gobernanza colaborativa, el III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres se ha elaborado a través de un proceso de reflexión y contraste en el que se han implicado de forma activa diferentes agentes institucionales y sociales de Gipuzkoa. En concreto, además del Órgano para la igualdad de mujeres y hombres, que es quien ha liderado el proceso de elaboración del III Plan Foral, se han recogido en diferentes fases aportaciones de todas las direcciones forales, de los ayuntamientos y mancomunidades, a través del personal técnico de igualdad, y del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad. La participación del movimiento feminista y asociativo de mujeres se ha realizado a través de GUNEA, como espacio para la participación e interlocución en materia de igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

El proceso de elaboración del III Plan Foral ha convivido con la situación generada por la Covid-19, hecho que ha provocado que la metodología de trabajo para el contraste del III Plan Foral con los diferentes agentes haya tenido que irse adaptando sucesivamente a esta realidad (sesiones de trabajo online y ajuste de los soportes para la participación y de los plazos), en especial en el periodo de confinamiento y desescalada. A continuación se describe el proceso de trabajo que se ha desplegado y que se inició con la elaboración en el año 2019 de un documento base, cuyo contraste y mejora progresiva con diferentes agentes se ha extendido a lo largo de los meses de marzo a julio de 2020. El siguiente cuadro recoge de forma sintética los principales hitos del proceso de elaboración del III Plan Foral.

#### FASE I. INICIO DEL PROCESO Y ELABORACIÓN DE UN DOCUMENTO BASE DEL III PLAN FORAL

Esta fase, en la que se inicia el proceso de elaboración del III Plan Foral, comienza con la elaboración por parte del Órgano para la Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa de un **documento base** del plan (características, estructura, líneas generales, objetivos y primera identificación de acciones y de la dirección responsable de su ejecución). Este documento base es el resultado de diferentes sesiones de reflexión estratégica y técnica con el conjunto del personal que integra el Órgano para la Igualdad de la DFG y es una fase clave, ya que permite dibujar qué tipo de estrategia de planificación se quiere construir, así como realizar una propuesta de acciones para los distintos objetivos, con el objeto de facilitar la reflexión posterior.

A partir de la elaboración del documento base, se identifican agentes y espacios a los que se va a convocar para la fase de contraste y se diseñan las herramientas y canales para la recogida de aportaciones.





## FASE II. CONTRASTE DEL DOCUMENTO BASE Y ELABORACIÓN DEL BORRADOR DEL III PLAN FORAL

Esta fase de desarrolla en dos momentos:

**Primero:** Se **contrasta** el documento base del III Plan Foral con tres tipos de grupos de interés: **Direcciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa, personal técnico de igualdad de ayuntamientos y mancomunidades y movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad de Gipuzkoa**. Con estos tres tipos de agentes se sigue la siguiente secuencia de trabajo.

- ▶ Sesiones de trabajo online para presentar el proyecto, el documento base (una sesión por grupo de interés) y la propuesta de recogida de aportaciones y sus herramientas.
- ▶ Envío telemático por parte de los diferentes agentes de aportaciones al documento base. Todas las aportaciones recibidas, más de 400 en su conjunto, son analizadas por el Órgano para la Igualdad que, tras su estudio y valoración, las incorpora, si procede, al documento base.
- ▶ Sistematización y devolución cuantitativa y cualitativa de los resultados de la participación a los diferentes agentes, junto con el documento de planificación que se ha elaborado como resultado de este proceso.
- ▶ Aunque esta es la dinámica general, con el movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad en Gipuzkoa se ha realizado, a través de GUNEA, un contraste telemático más ad hoc a través de cuatro sesiones consecutivas de trabajo (con este grupo no se contrasta la línea de intervención de Bueno Gobierno, por su carácter más interno).

**Segundo:** Se envía el documento resultante del anterior trabajo a todas las direcciones forales, que realizan una segunda revisión focalizada exclusivamente en las acciones donde éstas tienen responsabilidad. Una vez que se incorporan los nuevos ajustes en las acciones, cada dirección foral temporaliza las que son de su competencia dentro del periodo de programación 2020-2023.

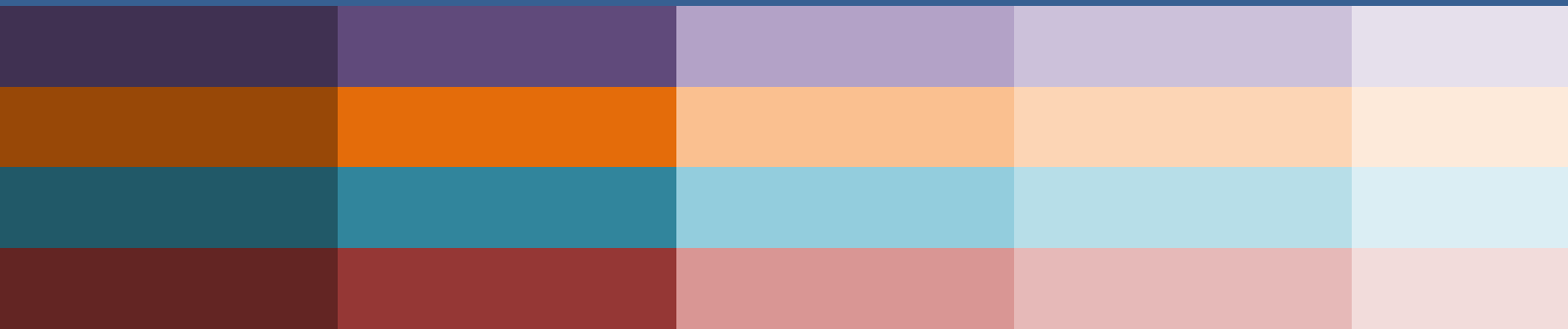
Como resultado de esta fase, se elabora el documento borrador del III Plan Foral.



## FASE III. ELABORACIÓN DEFINITIVA Y APROBACIÓN DEL III PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA

Esta fase se completa con los siguientes hitos:

- ▶ Los objetivos y acciones se vuelcan en las herramientas de planificación de la DFG, para su presupuestación, de cara al ejercicio 2021.
- ▶ Se completa la redacción del documento del III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres, haciendo hincapié en su sistema de gestión.
- ▶ Se envía el III Plan Foral a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para que elabore el correspondiente informe preceptivo, así como al conjunto de las direcciones forales, como paso previo para su aprobación.
- ▶ La Diputación Foral de Gipuzkoa aprueba en Consejo de Gobierno el III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres, el 6 de octubre de 2020.



## 4. DESPLIEGUE DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN





La estrategia de planificación que se despliega en el III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres se estructura a partir de líneas de intervención, objetivos (estratégicos y operativos) y acciones, tal y como se detalla en este apartado.

### LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

Con el objeto de alinear la planificación del III Plan Foral con el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, la planificación se realiza a partir de las siguientes cuatro líneas de intervención:

<p>  <b>Buen Gobierno</b> </p>
<p>  <b>Empoderamiento de las mujeres</b> </p>
<p>  <b>Transformar la economía y la organización social para la igualdad</b> </p>
<p>  <b>Vidas libres de violencia machista contra las mujeres</b> </p>

Para cada una de las líneas de intervención se ha desarrollado la siguiente secuencia de contenidos:

- A) Presentación de los objetivos de la línea de intervención y descripción de la misma.
- B) Despliegue de la estrategia para cada línea de intervención:
  -  Cada línea de intervención recoge Objetivos Estratégicos (OE) y cada Objetivo Estratégico se concreta en diferentes Objetivos Operativos (OO). La estrategia de intervención descrita se articula en torno a 16 OE y 44 OO.
  -  La planificación se va concretando, a partir de los objetivos estratégicos y operativos, en acciones. Un total de 122 acciones conforman el III Plan Foral. Como se ha visto, cada acción se presenta incluyendo su previsión de ejecución (temporalización) y la dirección foral responsable de su puesta en marcha. Esta información es la que permitirá la cuantificación económica de cada acción y su tratamiento anual en la herramienta informática de gestión presupuestaria de la DFG, denominada EBA (Emitzei Bideratutako Aurrekontuak/Presupuestos Orientados a Resultados).
  -  Aunque se describen en el apartado donde se explica el sistema de gestión, el III Plan contempla como indicadores estratégicos los recogidos en el **Índice de Igualdad de Género para Gipuzkoa**. Además, incorpora otro tipo de indicadores, como los de realización, que están vinculados a la medición del grado de cumplimiento de las distintas acciones, y que se detallan en este documento en forma de anexo.
  -  De forma gráfica, a continuación se presenta la estructura de contenidos, junto con el detalle de objetivos estratégicos, por línea de intervención.



## LÍNEA DE INTERVENCIÓN

16 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)

INDICADORES  
INDICE DE IGUALDAD DE  
GÉNERO DE GIPUZKOA

44 OBJETIVOS OPERATIVOS (OO)

122 ACCIONES

RESPONSABILIDAD

TEMPORALIZACIÓN

INDICADORES DE  
REALIZACIÓN

### LA ESTRATEGIA DE PLANIFICACIÓN: LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

#### BUEN GOBIERNO

Bg.OE 1. Impulsar el desarrollo de la normativa de referencia en materia de igualdad para la DFG.

Bg.OE 2. Mejorar la planificación de las políticas públicas para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa.

Bg.OE 3. Crear y fortalecer las estructuras para la igualdad de la administración de Gipuzkoa.

Bg.OE 4. Alinear el perfil competencial del personal de la DFG con la aplicación práctica del principio de igualdad de mujeres y hombres.

Bg.OE 5. Seguir avanzando en la incorporación del enfoque de género en los procedimientos de trabajo de la DFG.

Bg.OE 6. Impulsar un modelo de gobernanza abierta y cooperativa en la DFG, así como en relación con los ayuntamientos y grupos feministas y asociaciones de mujeres a favor de la igualdad en Gipuzkoa.

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES



**OE 7. Reconocer las aportaciones y saberes de las mujeres y del feminismo para el desarrollo del “Modelo Gipuzkoa”.**

**OE 8. Contribuir al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres en Gipuzkoa.**

**OE 9. Contribuir al empoderamiento social y político de las mujeres en Gipuzkoa.**

## **TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA IGUALDAD**

**OE 10. Reforzar el reconocimiento social de la igualdad como parte del desarrollo humano sostenible.**

**OE 11. Impulsar la incorporación de la igualdad en los procesos de transformación tanto de la DFG, como de las organizaciones y empresas de Gipuzkoa.**

**OE 12. Contribuir a la autonomía económica de las mujeres en Gipuzkoa fomentando el empleo de calidad.**

**OE 13. Incrementar el compromiso de la DFG con la provisión de los cuidados y la conciliación corresponsable.**

## **VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES**

**OE 14. Avanzar en la investigación, sensibilización, prevención y formación en violencia machista contra las mujeres.**

**OE 15. Adecuar el modelo de atención a la violencia machista de la DFG, de forma que el horizonte de la intervención desplegada desde todos los ámbitos sea el empoderamiento de las mujeres y niñas.**

**OE 16. Mejorar la coordinación en y entre las diferentes instituciones que intervienen en Gipuzkoa en materia de violencia machista contra las mujeres.**



## 4.1. BUEN GOBIERNO



## SÍNTESIS DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS

<b>BUEN GOBIERNO</b>	
<b>OE1.</b>	<b>IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA NORMATIVA DE REFERENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD PARA LA DFG.</b>
<b>00.1.1.</b>	Realizar un seguimiento de la implantación de la normativa de referencia para la DFG en materia de igualdad.
<b>00.1.2.</b>	Concretar el compromiso político mediante el desarrollo de la Norma Foral 2/2015 y de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres vigente en Euskadi.
<b>OE 2.</b>	<b>MEJORAR LA PLANIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA.</b>
<b>00.2.1.</b>	Seguir avanzando en la mejora de la planificación para la igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
<b>00.2.2.</b>	Propiciar el desarrollo de la planificación para la igualdad de mujeres y hombres en los ayuntamientos y mancomunidades de Gipuzkoa.
<b>OE 3.</b>	<b>CREAR Y FORTALECER LAS ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE GIPUZKOA.</b>
<b>00.3.1.</b>	Adecuar el Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres de la DFG al cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y al desarrollo de sus competencias.
<b>00.3.2.</b>	Avanzar en el desarrollo de la arquitectura de género de la DFG, para que sirva de apoyo en la ejecución de la política de igualdad impulsada por el Órgano para la Igualdad.
<b>00.3.3.</b>	Desarrollar una estrategia que permita apoyar a los ayuntamientos y mancomunidades para que creen y consoliden órganos o unidades para la igualdad, promoviendo el equilibrio territorial y teniendo en cuenta la realidad de los municipios más pequeños de Gipuzkoa.

<b>OE 4.</b>	<b>ALINEAR EL PERFIL COMPETENCIAL DEL PERSONAL DE LA DFG CON LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.</b>	
	<b>00. 4.1.</b>	Implementar un itinerario de capacitación básica, específica y especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigido al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
	<b>00. 4.2.</b>	Dotar a las unidades departamentales para la igualdad de la DFG de las competencias que les permitan apoyar y asesorar al personal de la DFG en la transversalización del principio de igualdad de mujeres y hombres en su actividad sectorial.
<b>OE 5.</b>	<b>SEGUIR AVANZANDO EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO DE LA DFG.</b>	
	<b>00. 5.1.</b>	Profundizar en la integración sistemática de la variable sexo en la generación, tratamiento y difusión de la información, avanzando en la creación e incorporación de indicadores tanto referidos a personas, como a procesos y procedimientos de integración de la perspectiva de género.
	<b>00. 5.2.</b>	Revisar, a partir de la experiencia de los departamentos de la DFG, el procedimiento para la elaboración de informes previos de evaluación de impacto de género de la normativa.
	<b>00. 5.3.</b>	Profundizar en el uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente la DFG o que se produzcan para la DFG a través de terceras personas y entidades.
	<b>00. 5.4.</b>	Avanzar en la integración sistemática y en el seguimiento de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios de la DFG, analizando su capacidad transformadora (calidad e impacto).
	<b>00. 5.5.</b>	Avanzar en la mejora de la metodología de trabajo para la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la DFG.
<b>OE 6.</b>	<b>IMPULSAR UN MODELO DE GOBERNANZA ABIERTA Y COOPERATIVA EN LA DFG, ASÍ COMO EN RELACIÓN CON LOS AYUNTAMIENTOS Y GRUPOS FEMINISTAS Y ASOCIACIONES DE MUJERES A FAVOR DE LA IGUALDAD EN GIPUZKOA.</b>	
	<b>00. 6.1.</b>	Reforzar la colaboración interna (intra e interdepartamental) y externa (interinstitucional) en materia de igualdad.
	<b>00. 6.2.</b>	Visibilizar y generar espacios de interlocución estables en la DFG con el movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad.
	<b>00. 6.3.</b>	Posibilitar que la política foral para la igualdad se rija por los principios de transparencia y rendición de cuentas, a través de mecanismos como la publicidad activa y la información accesible para el conjunto de la ciudadanía.



## DESCRIPCIÓN Y CONTENIDOS DE LA LÍNEA

A través de esta línea de intervención se busca dar respuesta a la necesidad de promover una gobernanza que tenga presente y transversalice en su forma de actuar el principio de igualdad de mujeres y hombres.

Esta intervención, que no es puntual y forma parte del proceso de trabajo pautado e intencionado, supone transformar los contenidos y formas de ejecución de todas las políticas de la DFG. Para ello, se exige de la capacitación progresiva de su personal, de forma que éste tenga las competencias necesarias para hacer de la planificación, ejecución y evaluación de las políticas, así como de los procedimientos administrativos, herramientas útiles para el logro de la igualdad.

La contribución a la igualdad de mujeres y hombres desde esta línea tiene un doble efecto:

- ▶ Un efecto directo, en tanto que permite desarrollar la normativa de igualdad y avanzar en la capacitación del personal en materia de igualdad.
- ▶ Un efecto indirecto, ya que en la medida en que las políticas transversalicen el principio de igualdad y las formas de hacer o los procedimientos internos de trabajo dejen de ser aparentemente neutros e integren sistemáticamente el principio de igualdad de mujeres y hombres, se reducirá el riesgo de impactos negativos en las mismas y se contribuirá a la reducción de las desigualdades discriminatorias entre mujeres y hombres.

La DFG lleva ya varias legislaturas trabajando en la transversalización de la perspectiva de género o en la implantación de la estrategia de mainstreaming de género y, por ello, cuenta ya no sólo con una amplia experiencia en este trabajo, sino también con un recorrido que posibilita la existencia de condiciones para avanzar en esta estrategia. Entre estas condiciones, se quiere poner en valor en esta presentación las siguientes:

- A) Existencia de un conjunto de **estructuras** para toda la DFG mediante las cuales se articulan las políticas transversales (la política de igualdad es una política transversal):
  - ▶ **Comisión Interdepartamental** para el seguimiento del Plan Estratégico 2020-2023 de la DFG y de las políticas transversales, incluida la de igualdad.
  - ▶ **Comisión Intradepartamental**, que en cada Departamento realiza el seguimiento de sus políticas transversales.
  - ▶ **Unidades intradepartamentales** para la igualdad en los departamentos de Gobernanza, Hacienda y Finanzas y Políticas Sociales. Estas unidades disponen de un puesto TAG, con una dedicación del 50% a la transversalización del principio de igualdad en cada departamento citado.
  - ▶ **Participación en estructuras** de otros ámbitos tales como Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres de Emakunde, Grupos técnicos de trabajo, en el marco de dicha Comisión, Grupo motor del programa interinstitucional “BeldurBarik” de prevención de la violencia machista con jóvenes, colaboración con EIGE, participación en el espacio de interlocución social GUNEA, etc.
- B) Además del desarrollo de las estructuras, se han llevado a cabo numerosas **acciones** encaminadas tanto a posibilitar el despliegue de la estrategia del mainstreaming de género, como para garantizar el avance de la misma, no sólo internamente, sino también en el ámbito territorial. A modo de ejemplo:
  - ▶ Formación básica y especializada dirigida al personal, a través de diferentes cursos que se realizan anualmente. En el año 2019 la DFG ha elaborado un Plan marco de

Formación en igualdad, en el que se establece un itinerario formativo para el personal foral, cuyo desarrollo se recoge en este III Plan Foral.

- ▶ Integración de la perspectiva de género en las políticas sectoriales, tal y como se constata en el Plan Integral de Gestión de Residuos Urbanos de Gipuzkoa 2019-2030, en la Guía para el diseño y puesta en marcha de procesos participativos o en el Plan Estratégico Foral para la Sostenibilidad Energética de Gipuzkoa, trabajo que se está realizando en el momento de elaboración del III Plan Foral.
- ▶ Constitución de grupos de trabajo *ad hoc*, para profundizar en proyectos en materia de igualdad de la DFG que afectan al conjunto de la organización, entre los que destaca el grupo interdepartamental creado para revisar el procedimiento de elaboración de los informes de evaluación previa del impacto de género en la normativa.
- ▶ Realización de informes de evaluación previa de impacto de género y sus correspondientes informes de verificación (en torno a 20 informes anuales).
- ▶ Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos (217 en 2019), convocatorias de subvenciones (742 en 2019) y convenios (36 en 2018).
- ▶ Apoyo a los municipios de Gipuzkoa en la incorporación de la estrategia del mainstreaming de género, diseño de experiencias de trabajo con personal técnico de igualdad de municipios y mancomunidades y creación de un espacio de trabajo entre la DFG y este personal, para profundizar en la transversalización de la perspectiva de género desde el ámbito local. Así mismo, desde la DFG se desarrolla el programa Berdinbidean, que constituye un servicio y un espacio de trabajo desde el que asesorar y apoyar la puesta en marcha de la política de igualdad en los municipios de menor tamaño y que no cuentan con área de igualdad.

A partir de este marco, el III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres quiere contribuir a generar un modelo de gobernabilidad que impacte de forma positiva en la igualdad mediante **la línea de Buen Gobierno. Esta línea tiene 6 objetivos estratégicos organizados, a su vez, en 17 objetivos operativos y de los que se desprenden 41 acciones.**

**BUEN GOBIERNO****BG.OE 1. IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA NORMATIVA DE REFERENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD PARA LA DFG.****Bg.00. 1.1. Realizar un seguimiento de la implantación de la normativa de referencia para la DFG en materia de igualdad.**

ACCIONES	RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023
<b>Bg.1.1.1.</b> Evaluación de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.1.1.2.</b> Análisis de la alineación de la política de igualdad desplegada desde la DFG con lo dispuesto en la Ley de modificación de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, con el objeto de identificar los cambios que supone para la institución su entrada en vigor.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				

**Bg.00. 1.2. Concretar el compromiso político mediante el desarrollo de la Norma Foral 2/2015 y de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres vigente en Euskadi.**

ACCIONES	RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023
<b>Bg.1.2.1.</b> Aprobación de las disposiciones, directrices y estrategias que desarrollan el marco normativo de referencia en materia de igualdad: planificación de las políticas, procedimiento de evaluación previa de impacto de género, directrices de incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios a partir de la nueva legislación y estrategia de capacitación del personal de la DFG.	Diputado General				
<b>Bg.1.2.2.</b> Adecuación de los mecanismos (designaciones, tiempos de dedicación, etc.) para que se puedan desarrollar las disposiciones, directrices y estrategias aprobadas.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				
<b>Bg.1.2.3.</b> Adecuación progresiva del presupuesto de la DFG dedicado al impulso y desarrollo de la política para la igualdad de mujeres y hombres, tal como recoge la Norma Foral 2/2015.	Todas las Direcciones				

<b>BG.OE 2. MEJORAR LA PLANIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA.</b>					
<b>Bg.00. 2.1. Seguir avanzando en la mejora de la planificación para la igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.2.1.1.</b> Adaptación de las herramientas de planificación general EBA y Midenet a las necesidades de planificación y seguimiento de la política foral de igualdad.	Dirección de Estrategia				
<b>Bg.2.1.2.</b> Aportación de criterios y orientaciones para la integración de la perspectiva de género en todas las fases de la planificación.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.00. 2.2. Propiciar el desarrollo de la planificación para la igualdad de mujeres y hombres en los ayuntamientos y mancomunidades de Gipuzkoa.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.2.2.1.</b> Apoyo a los ayuntamientos y mancomunidades en la planificación y desarrollo de proyectos estratégicos realizados en el marco de su política para la igualdad de mujeres y hombres.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.2.2.2.</b> Asesoramiento a las mancomunidades y ayuntamientos para mejorar tanto su política específica de igualdad, como la integración de la perspectiva de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.2.2.3.</b> Apoyo para la puesta en marcha de la política para igualdad en los municipios de Gipuzkoa con menos de 10.000 habitantes que no tengan área de igualdad (Berdinbidean).	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				

<b>BG.OE 3. CREAR Y FORTALECER LAS ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE GIPUZKOA.</b>					
<b>Bg.00. 3.1. Adecuar el Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres de la DFG al cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y al desarrollo de sus competencias.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.3.1.1.</b> Realización de un análisis de las necesidades del Órgano para la Igualdad en relación con las competencias que le atribuye el marco normativo actual	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.3.1.2.</b> Adaptación y consolidación de la dotación de personal del Órgano para la Igualdad a las necesidades identificadas.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				
<b>Bg.00. 3.2. Avanzar en el desarrollo de la arquitectura de género de la DFG para que sirva de apoyo en la ejecución de la política de igualdad impulsada por el Órgano para la Igualdad.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.3.2.1.</b> Consolidación de las unidades administrativas para la igualdad ya creadas en departamentos de la DFG.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				
<b>Bg.3.2.2.</b> Elaboración de una estrategia que permita a los diferentes departamentos ir creando progresivamente sus unidades de igualdad, a partir de la experiencia de las unidades administrativas de igualdad ya creadas.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				
<b>Bg.00. 3.3. Desarrollar una estrategia que permita apoyar a los ayuntamientos y mancomunidades para que creen y consoliden órganos o unidades para la igualdad, promoviendo el equilibrio territorial y teniendo en cuenta la realidad de los municipios más pequeños de Gipuzkoa.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.3.3.1.</b> Impulso de estructuras para la igualdad en ayuntamientos y mancomunidades.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				

<b>Bg.3.3.2.</b> Consolidación del espacio técnico de trabajo con el personal técnico de igualdad de los municipios de Gipuzkoa, de cara al refuerzo conjunto y la transferencia de experiencias y de buenas prácticas a nivel territorial y en coherencia con el trabajo que se desarrolla desde Berdinsarea.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>BG.OE 4. ALINEAR EL PERFIL COMPETENCIAL DEL PERSONAL DE LA DFG CON LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.</b>					
<b>Bg.00. 4.1. Implementar un itinerario de capacitación básica, específica y especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigido al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.4.1.1.</b> Diseño de la estrategia de legislatura para la implementación del Plan marco formativo en materia de igualdad.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				
<b>Bg.4.1.2.</b> Formación al conjunto del personal de la DFG en materia de igualdad de mujeres y hombres (formación básica).	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				
<b>Bg.4.1.3.</b> Formación al personal técnico de la DFG para que pueda implementar progresivamente el enfoque de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos comunes (formación específica).	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				
<b>Bg.4.1.4.</b> Evaluación de la implementación del itinerario formativo, para conocer su impacto en la capacitación del personal de la DFG.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.00. 4.2. Dotar a las unidades departamentales para la igualdad de la DFG de las competencias que les permitan apoyar y asesorar al personal de la DFG en la transversalización del principio de igualdad de mujeres y hombres en su actividad sectorial.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.4.2.1.</b> Articulación de un proceso de formación-acción dirigido al Órgano para la Igualdad y a las unidades departamentales para la igualdad que posibilite que se sitúen como referentes especializados para el asesoramiento del personal de la DFG.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				

<b>Bg.4.2.2.</b> Realización de una experiencia de mentorización con las unidades de igualdad para la planificación y puesta en práctica de la transversalización de la perspectiva de género en un programa o proyecto departamental.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>BG.OE 5. SEGUIR AVANZANDO EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO DE LA DFG.</b>					
<b>Bg.00. 5.1. Profundizar en la integración sistemática de la variable sexo en la generación, tratamiento y difusión de la información, avanzando en la creación e incorporación de indicadores tanto referidos a personas, como a procesos y procedimientos de integración de la perspectiva de género.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.5.1.1.</b> Diagnóstico sobre la situación de la incorporación de la variable sexo en formularios, hojas de solicitud, registros administrativos y bases de datos relacionadas con personas existentes en la DFG e incorporación de la citada variable en el caso de que no lo esté.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.5.1.2.</b> Análisis del tratamiento que se hace de los datos desagregados por sexo para conocer su impacto en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos y programas estratégicos para la DFG.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.5.1.3.</b> Introducción de datos desagregados por sexo e indicadores de género en los estudios, planes, memorias y resto de documentación estratégica de la DFG.	Todas las direcciones				
<b>Bg.00. 5.2. Revisar, a partir de la experiencia de los departamentos de la DFG, el procedimiento para la elaboración de informes previos de evaluación de impacto de género de la normativa.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.5.2.1.</b> Realización de un proceso de reflexión-acción con los departamentos implicados en la elaboración de informes de evaluación previa de impacto de género en la normativa y de planes sectoriales para su revisión y difusión.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.5.2.2.</b> Generación de un espacio de trabajo específico con el Departamento de Hacienda de cara a identificar mejoras viables y necesidades específicas en la elaboración de normativa e informes de evaluación previa de impacto de género.	Dirección de Política Fiscal y Financiera / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				

<b>Bg.00. 5.3. Profundizar en el uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente la DFG o que se produzcan para la DFG a través de terceras personas y entidades.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.5.3.1.</b> Creación de un espacio en la intranet foral que permita al personal de la DFG resolver dudas sobre el uso no sexista del lenguaje en los distintos documentos, creando una batería de indicadores.	Dirección de Servicios e Innovación y Transformación de la Administración				
<b>Bg.5.3.2.</b> Realización de auditorías sobre el uso del lenguaje, contenidos e imágenes de los cursos de formación programados por Función Pública para que integren el principio de igualdad y no reproduzcan estereotipos de género.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				
<b>Bg.00. 5.4. Avanzar en la integración sistemática y en el seguimiento de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios de la DFG, analizando su capacidad transformadora (calidad e impacto).</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.5.4.1.</b> Revisión y actualización de las directrices forales para la introducción de cláusulas para la igualdad en contratos, en base al nuevo marco normativo, así como en convenios y subvenciones.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				
<b>Bg.5.4.2.</b> Elaboración de una metodología para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las cláusulas de igualdad recogidas en los contratos, subvenciones y convenios y su cumplimiento por terceras entidades.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres / Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				



<b>Bg.00. 5.5. Avanzar en la mejora de la metodología de trabajo para la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la DFG.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.5.5.1.</b> Generación de encuentros entre personal técnico foral y personas expertas en materia de presupuestos con perspectiva de género para ampliar el conocimiento sobre las diversas metodologías existentes.	Dirección de Finanzas y Presupuestos / Dirección de Política Fiscal y Financiera / Órgano para la igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.5.5.2.</b> Actualización de la metodología para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.	Dirección de Finanzas y Presupuestos / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>BG.OE 6. IMPULSAR UN MODELO DE GOBERNANZA ABIERTA Y COOPERATIVA EN LA DFG, ASÍ COMO EN RELACIÓN CON LOS AYUNTAMIENTOS Y GRUPOS FEMINISTAS Y ASOCIACIONES DE MUJERES A FAVOR DE LA IGUALDAD EN GIPUZKOA.</b>					
<b>Bg.00. 6.1. Reforzar la colaboración interna (intra e interdepartamental) y externa (interinstitucional) en materia de igualdad.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.6.1.1.</b> Participación activa en los espacios de coordinación institucional para la igualdad, en los que participan los tres ámbitos de la administración (autonómico, foral y municipal).	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.6.1.2.</b> Puesta en marcha de iniciativas transfronterizas en materia de igualdad en colaboración con el Departamento de Pirineos Atlánticos.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.6.1.3.</b> Seguimiento de las iniciativas que en materia de igualdad se desarrollen en todos los ámbitos (autonómico, estatal, comunitario e internacional) y participación en aquellas que se considere de interés.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				

<b>Bg.00. 6.2. Visibilizar y generar espacios de interlocución estables en la DFG con el movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.6.2.1.</b> Refuerzo de la plataforma on-line GUNEA, como espacio para la participación e interlocución de la DFG en materia de igualdad de mujeres y hombres.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.6.2.2.</b> Impulso de espacios para que las redes existentes entre el tejido asociativo feminista y de mujeres sean interlocutoras con el Órgano para la Igualdad de la DFG.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Bg.6.2.3.</b> Mejora de la accesibilidad de la información on-line generada por el Órgano para la Igualdad con el fin de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres / Dirección de Servicios e Innovación y Transformación de la Administración				
<b>Bg.00. 6.3. Posibilitar que la política foral para la igualdad se rija por los principios de transparencia y rendición de cuentas, a través de mecanismos como la publicidad activa y la información accesible para el conjunto de la ciudadanía.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Bg.6.3.1.</b> Diseño e implementación de una estrategia de comunicación interna y externa para informar a la ciudadanía del desarrollo de la política de igualdad, sus hitos y sus resultados.	Dirección de Comunicación				
<b>Bg.6.3.2.</b> Creación en la página web foral, en el espacio de Igualdad-Berdintasuna, de un apartado para la comunicación de la ciudadanía con el Órgano para la Igualdad, de forma que puedan solicitar información, así como presentar quejas y sugerencias en materia de igualdad.	Dirección de Transformación Digital				



## 4.2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES



## SÍNTESIS DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS OPERATIVOS

<b>EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>	
<b>OE 7.</b>	<b>RECONOCER LAS APORTACIONES Y SABERES DE LAS MUJERES Y DEL FEMINISMO PARA EL DESARROLLO DEL “MODELO GIPUZKOA”.</b>
<b>00.7.1.</b>	Tener en cuenta y hacer visibles las aportaciones de las mujeres y del feminismo en la transformación social hacia la igualdad.
<b>00.7.2.</b>	Dar a conocer y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia para el bienestar colectivo y social de los trabajos y los espacios donde las mujeres participan de forma mayoritaria.
<b>OE 8.</b>	<b>CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES EN GIPUZKOA.</b>
<b>00.8.1.</b>	Fortalecer el trabajo de las asociaciones de mujeres, casas de las mujeres y escuelas de empoderamiento como herramientas para el desarrollo del empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.
<b>00.8.2.</b>	Promover el empoderamiento de las mujeres a través de la estrategia de transversalidad de género de la DFG.
<b>OE 9.</b>	<b>CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES EN GIPUZKOA.</b>
<b>00.9.1.</b>	Posibilitar una mayor incidencia sociopolítica del movimiento asociativo y feminista de Gipuzkoa.
<b>00.9.2.</b>	Promover el protagonismo de las mujeres en todas las acciones y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera).
<b>00.9.3.</b>	Incrementar la presencia de mujeres en puestos públicos de representación y/o decisión social y política.

## DESCRIPCIÓN Y CONTENIDOS DE LA LÍNEA

El empoderamiento de las mujeres, como proceso a través del cual se da una transformación en el que las mujeres pasan de ser “objetos para los otros” y se convierten en “sujetos para sí mismas”, tanto en la dimensión política como humana, es una línea de intervención clave para la acción que se describe en esta herramienta de planificación. El empoderamiento posibilita que las mujeres, en el patriarcado, salgan de la inferiorización, desvalorización y subordinación para colocarse, con relación a su autopercepción y a ellas mismas, en otro lugar, el de la igualdad real.

Puesto que empoderarse implica “autorizarse”, “habilitarse”, “darse derecho a”, “legitimarse para”, “afirmarse” o “facultarse”, desde la perspectiva feminista cada mujer se empodera a sí misma de forma individual y autónoma, nadie la empodera. Por ello, la intervención que se recoge en esta línea esté orientada a promover, apoyar y sostener el empoderamiento de las mujeres desde las políticas de la DFG, a través de recursos y acciones concretas.

El empoderamiento, definido como el proceso a partir del que cada mujer vive con autonomía y libertad, permite que se resignifiquen las relaciones de poder de dominio y los valores que las sustentan. El empoderamiento se concreta tanto en el cambio de mentalidades individuales y colectivas de mujeres y hombres, como en transformaciones en las formas de hacer de las instituciones y en las estructuras y espacios que las integran, ya que se reconoce que la creación y consolidación de los derechos legítimos de las mujeres impacta en su bienestar y favorece el desarrollo humano sostenible. Esto explica la vinculación tan estrecha que existe entre el empoderamiento y el cambio de valores al que este III Plan Foral quiere contribuir, en concreto, al cambio que supone que cada mujer asuma, en su subjetividad, que le corresponde el derecho a ser igual, el cambio que conlleva interiorizar que le corresponden los mismos derechos y responsabilidades y el cambio que trae consigo asimilar y aceptar que lo que hacen mujeres y hombres, a todos los niveles, en los espacios público y privado, tiene el mismo valor.

Puesto que el empoderamiento de las mujeres es una condición necesaria para la igualdad de mujeres y hombres, tanto la normativa de ámbito internacional, desde la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995), a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como la que afecta específicamente al ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a Gipuzkoa, incluido este III Plan Foral, lo sitúan no sólo como una línea de intervención, sino como un principio orientador que tiene que impregnar el conjunto de las políticas públicas. En este contexto, esta línea de intervención aborda el empoderamiento de las mujeres mediante dos ejes:

- ▶ El reconocimiento del papel del feminismo y de las mujeres, a través de sus experiencias y conocimientos, en la transformación de la organización social, en la mejora de la calidad de vida de las mujeres, en la extensión de sus oportunidades sociales, económicas, educativas, culturales y políticas, en la generación de conciencia de género y en la disidencia con los mandatos y creencias que sostienen las desigualdades discriminatorias y en la construcción de alternativas, en definitiva, en el avance democrático hacia un futuro igualitario.
- ▶ La promoción del empoderamiento personal (individual), colectivo (las mujeres como mitad de la humanidad o de la sociedad en todos los ámbitos) y sociopolítico (presencia, protagonismo e incidencia de las mujeres y/o los grupos o espacios donde éstas participan en la vida social y política) de las mujeres en Gipuzkoa.

Como se detalla a continuación, la línea de empoderamiento de las mujeres se organiza a través de **3 objetivos estratégicos que se concretan, a su vez, en 7 objetivos operativos, de los que se desprenden 21 acciones.**

**EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES****EM.OE 7. RECONOCER LAS APORTACIONES Y SABERES DE LAS MUJERES Y DEL FEMINISMO PARA EL DESARROLLO DEL “MODELO GIPUZKOA”.****Em.00.7.1. Tener en cuenta y hacer visibles las aportaciones de las mujeres y del feminismo en la transformación social hacia la igualdad.**

<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Em.7.1.1.</b> Elaboración de un análisis que permita conocer el papel del asociacionismo de mujeres y feminista de Gipuzkoa en la respuesta a la Covid-19, así como el impacto de la situación generada por la pandemia en su programación y recursos.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Em.7.1.2.</b> Elaboración de un mapa de los servicios y recursos disponibles en las asociaciones de mujeres que contribuyen a la transformación social hacia la igualdad.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				

**Em.00.7.2. Dar a conocer y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia para el bienestar colectivo y social de los trabajos y los espacios donde las mujeres participan de forma mayoritaria.**

<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Em.7.2.1.</b> Diseño de un itinerario geográfico donde a través de diferentes propuestas turísticas (visitas, recorridos, exposiciones, etc.) se visibilicen las aportaciones de las mujeres al desarrollo humano sostenible de Gipuzkoa.	Dirección de Cultura / Dirección de Turismo				
<b>Em.7.2.2.</b> Elaboración de una investigación y compilación de historias y trayectorias de vida de mujeres de Gipuzkoa que jugaron un papel relevante en la política, contribuyendo a una cultura democrática más inclusiva.	Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática / Dirección de Cultura				

<b>EM.OE 8. CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES EN GIPUZKOA.</b>					
<b>Em.00.8.1. Fortalecer el trabajo de las asociaciones de mujeres, casas de las mujeres y escuelas de empoderamiento como herramientas para el desarrollo del empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Em.8.1.1.</b> Adecuación progresiva de la dotación de recursos a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, con el objeto de que puedan contratar personal propio, además de llevar a cabo proyectos de interés general para la sociedad de Gipuzkoa.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Em.8.1.2.</b> Desarrollo de un modelo territorial propio de Casas de las Mujeres (funciones y objetivos, diversidad territorial, relación con la DFG, personal, presupuesto, etc.).	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres / Dirección de Estrategia				
<b>Em.8.1.3</b> Apoyo a las asociaciones de mujeres en la formulación de sus proyectos, en el marco de la convocatoria de subvenciones para proyectos de igualdad.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Em.00.8.2. Promover el empoderamiento de las mujeres a través de la estrategia de transversalidad de género de la DFG.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Em.8.2.1.</b> Análisis del impacto de las subvenciones de la DFG a federaciones y clubes deportivos en la participación de mujeres y niñas en todos los ámbitos deportivos, a todos los niveles competitivos.	Dirección de Deportes				
<b>Em.8.2.2.</b> Desarrollo de una experiencia piloto de empoderamiento para mujeres que participen en clubes deportivos y federaciones.	Dirección de Deportes				
<b>Em.8.2.3.</b> Generación de alianzas entre ONGDS y asociaciones de mujeres del territorio, a través del intercambio de conocimientos y experiencias.	Dirección de Cooperación Internacional / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Em.8.2.4.</b> Impulso del empoderamiento de las adolescentes en el marco de los programas y espacios para la infancia, la adolescencia y la juventud impulsados por la DFG.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Dirección de Juventud				

<b>Em.8.2.5.</b> Impulso y visibilización de la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y representación de movimientos y asociaciones de diferentes ámbitos como cultura, actividad económica o deporte.	Dirección de Cultura / Dirección de Deportes / Dirección de Promoción Económica / Dirección de Agricultura y Equilibrio Territorial / Dirección de Desarrollo de Municipios Rurales				
<b>EM.OE 9. CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES EN GIPUZKOA.</b>					
<b>Em.00.9.1. Posibilitar una mayor incidencia sociopolítica del movimiento asociativo y feminista de Gipuzkoa.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Em.9.1.1.</b> Capacitación del movimiento feminista y de mujeres para que participe en la definición, ejecución y evaluación de las políticas forales de igualdad.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Em.9.1.2.</b> Consolidación de Gunea como espacio de participación de las mujeres en la política foral.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Em.9.1.3.</b> Generación de las condiciones para la participación del movimiento feminista y asociativo de mujeres en los diferentes instrumentos participativos previstos en la Norma Foral de Participación Ciudadana 5/2018, así como en su evaluación.	Dirección de Participación Ciudadana				
<b>Em.00.9.2. Promover el protagonismo de las mujeres en todas las acciones y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera).</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Em.9.2.1.</b> Puesta en marcha de medidas de acción positiva para aumentar la participación y toma de decisiones de las mujeres tanto en espacios festivos, como en la producción artística, literaria y audiovisual.	Dirección de Cultura / Dirección de Igualdad Lingüística / Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres.				
<b>Em.9.2.2.</b> Impulso del reconocimiento social de los equipos deportivos compuestos por mujeres y niñas.	Dirección de Deportes				



<b>Em.9.2.3.</b> Apoyo al movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad en aquellas acciones artísticas que utilicen para hacer visibles los derechos humanos de las mujeres.	Dirección de Cultura				
<b>Em.00.9.3. Incrementar la presencia de mujeres en puestos públicos de representación y/o decisión social y política.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Em.9.3.1.</b> Incremento de la presencia de mujeres en los todos los premios, certámenes y otros actos de reconocimiento público de la DFG, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres del territorio.	Todas las Direcciones				
<b>Em.9.3.2.</b> Impulso de iniciativas que promuevan sinergias entre mujeres en puestos de representación y decisión, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres del territorio.	Todas las Direcciones				
<b>Em.9.3.3.</b> Apoyo a la visibilización de las organizaciones que cuenten - o estén promoviendo de modo activo- con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección.	Todas las Direcciones				



# 4.3. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA IGUALDAD



## SÍNTESIS DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS OPERATIVOS

<b>TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA IGUALDAD</b>	
<b>OE 10.</b>	<b>REFORZAR EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LA IGUALDAD COMO PARTE DEL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE.</b>
<b>00. 10.1.</b>	Sensibilizar a la ciudadanía sobre el valor de la igualdad en la transformación económica y social.
<b>00. 10.2.</b>	Avanzar en la ruptura de los roles y estereotipos que se asignan a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.
<b>OE 11.</b>	<b>IMPULSAR LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN TANTO DE LA DFG, COMO DE LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS DE GIPUZKOA.</b>
<b>00. 11.1.</b>	Apoyar a las empresas y organizaciones para que incorporen la igualdad en su cultura, estrategia y modelo de gestión.
<b>00. 11.2.</b>	Avanzar en la reducción de la brecha salarial de género tanto en la DFG, como en las organizaciones y empresas en Gipuzkoa.
<b>00.11.3.</b>	Promover la conciliación corresponsable en el Territorio.
<b>OE 12.</b>	<b>CONTRIBUIR A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN GIPUZKOA FOMENTANDO EL EMPLEO DE CALIDAD.</b>
<b>00. 12.1.</b>	Apoyar la generación de empleos de calidad para mujeres a través de los proyectos económicos de carácter estratégico y experimental impulsados desde la DFG.
<b>00. 12.2.</b>	Avanzar en la disminución de la feminización de la pobreza en Gipuzkoa.
<b>00.12.3.</b>	Impulsar la presencia de mujeres en el ámbito de la Ciencia y la Tecnología, especialmente en puestos de responsabilidad, como una de las claves que están transformando y condicionando el modelo social y económico, actual y futuro.

<b>OE 13.</b>	<b>INCREMENTAR EL COMPROMISO DE LA DFG CON LA PROVISIÓN DE LOS CUIDADOS Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.</b>	
	<b>00. 13.1.</b>	Reconocer y dar valor a los trabajos de cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.
	<b>00. 13.2.</b>	Incorporar el enfoque de género en el modelo de atención a la dependencia y discapacidad que se impulsa desde la DFG.
	<b>00. 13.3.</b>	Impulsar la conciliación corresponsable en la DFG y en los recursos que gestiona la DFG.

## DESCRIPCIÓN Y CONTENIDOS DE LA LÍNEA

Organismos internacionales, como la Organización de Naciones Unidas, o autonómicos, como Emakunde, recogen en su normativa, estrategias y programas de acción la necesidad de cuestionar los valores que sostienen las desigualdades de género en todas las áreas de la vida y de avanzar hacia el reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor imprescindible para la transformación social y económica. Además, proponen hacerlo en estrecha colaboración con la ciudadanía, los medios de comunicación, las empresas o el sistema educativo, entre otros.

Con el objetivo de contribuir a este proceso de cambio, el III Plan establece una propuesta de intervención dirigida a sensibilizar a la ciudadanía sobre el valor de la igualdad en la transformación económica y social, implicando al conjunto de agentes del territorio, y a avanzar en la ruptura de los roles y estereotipos que se asignan a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

En este sentido, en coherencia con el modelo de desarrollo humano sostenible, el III Plan concreta objetivos y acciones para, en el marco de las competencias de la DFG y teniendo en cuenta que la temporalidad del plan es de cuatro años, contribuir a colocar la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas forales. Este proceso, que va a permitir avanzar hacia un modelo económico y social *de escala humana y ética, es decir, feminista*<sup>1</sup>, es largo en el tiempo, ya que exige de la vinculación progresiva de la transformación económica con la organización social. Por este motivo, es preciso entender que la propuesta que se hace para posibilitar el desarrollo simultáneo de derechos económicos y sociales es parte de una transformación mucho más amplia y de calado, ya que construir y consolidar derechos que permitan eliminar la *tradicional distribución de trabajo productivo y reproductivo, las inequidades en todo el proceso de acceso y desarrollo de las mujeres en el ámbito económico, la precarización y la marginación de la capacidad de las mujeres como agentes económicos*, entre otras discriminaciones, requiere de una intervención en todos los ámbitos y niveles y de carácter global.

Desde este contexto, el III Plan Foral como herramienta estratégica de planificación de las políticas forales, pone el foco en los siguientes aspectos, todos ellos interrelacionados:

- ▶ La identificación de los mecanismos que producen y reproducen las desigualdades de género. Desde diferentes áreas de conocimiento, como la economía feminista, se insiste en la transformación de la realidad socioeconómica, a partir de la erradicación de los factores que *mantienen las brechas existentes en el mercado laboral y la organización social*. Se hace así urgente *una mirada integral que ponga la vida en el centro, que persiga estándares de calidad de vida, de justicia y de equidad para todo el conjunto de la ciudadanía*. Aquí, contribuir al bienestar y a la calidad de vida supone generar las condiciones para que las mujeres tengan autonomía económica, sobre todo a través del *trabajo decente o el empleo digno*, como recurso de inclusión que permite el desarrollo de capacidades propias y que pone las personas y la satisfacción de sus necesidades, también las de cuidado, en el centro de la organización social.
- ▶ En la línea de lo anterior, esta propuesta de planificación quiere contribuir al avance hacia un sistema integral de cuidados con mayor peso de lo *público* en su provisión, *de alta cobertura, basado en la corresponsabilidad y para todo el ciclo de vida*. Desde la

<sup>1</sup> Congreso Igualdad, Sociedad y Futuro. Lecturas sociales y políticas a las movilizaciones feministas. Claves para la reflexión. Diputación Foral de Gipuzkoa. 2019.

Diputación Foral de Gipuzkoa se es conscientes de que se trata de una apuesta a medio-largo plazo, ya que esta contribución se traduce en la necesidad de reconocer y resignificar la dimensión de los cuidados y su naturalización en las familias y, dentro de ellas, en las mujeres, que son mayoría entre las personas empleadas en el sector.

- ▶ Con la autonomía económica de las mujeres como horizonte de la intervención, el III Plan Foral también propone medidas dirigidas a apoyar la generación de empleos de calidad para mujeres a través de los proyectos económicos de carácter estratégico y experimental impulsados desde la Diputación Foral, a avanzar en la disminución de la feminización de la pobreza en Gipuzkoa e incorporar el enfoque de género en el modelo de atención a la dependencia y discapacidad que se impulsa desde la Diputación, impulsando la conciliación corresponsable.
- ▶ Además, se plantean medidas de apoyo a las empresas y organizaciones para que, progresivamente, incorporen la igualdad en su cultura, estrategia y modelo de gestión y avanzar en la reducción de la brecha salarial de género tanto en la Diputación Foral, como en las organizaciones y empresas del territorio.

Como se detalla a continuación, la línea de Transformar las Economías y la Organización Social para la Igualdad se organiza a través de **4 objetivos estratégicos que se concretan, a su vez, en 11 objetivos operativos, de los que se desprenden 33 acciones**



**TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA IGUALDAD****EC.OE 10. REFORZAR EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LA IGUALDAD COMO PARTE DEL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE.****Ec.00. 10.1. Sensibilizar a la ciudadanía sobre el valor de la igualdad en la transformación económica y social.**

ACCIONES	RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023
<b>Ec.10.1.1.</b> Sensibilización a la ciudadanía sobre cómo afectan las desigualdades de género en todos los ámbitos de la vida.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Ec.10.1.2.</b> Trabajo conjunto con los medios de comunicación del territorio, incluidos los locales, para garantizar la inclusión de la igualdad en contenidos relacionados con el avance social, cultural y económico del territorio.	Dirección de Comunicación / Dirección de Igualdad Lingüística				
<b>Ec.10.1.3.</b> Elaboración de un estudio sobre el impacto diferenciado en mujeres y hombres de la crisis global (económica, social, sanitaria y de seguridad) generada por la Covid-19.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres / Dirección de Promoción Económica / Dirección de Estrategia				
<b>Ec.10.1.4.</b> Difusión de experiencias de desarrollo sostenible e igualitario, en base a la economía social y solidaria.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				

**Ec.00. 10.2. Avanzar en la ruptura de los roles y estereotipos que se asignan a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.**

ACCIONES	RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023
<b>Ec.10.2.1.</b> Incorporación de contenidos y actividades relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los servicios forales para la infancia y juventud.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social/Dirección de Juventud				
<b>Ec.10.2.2.</b> Programación de actividades de visibilización y promoción de los cambios que se detecten en la sociedad de Gipuzkoa y que contrarresten los modelos hegemónicos de dominio (concurso de cortos, vídeos, programas de radio, cuñas publicitarias, publicidad institucional, etc.).	Dirección de Cultura / Dirección de Igualdad Lingüística / Dirección de Comunicación				

**EC.OE 11. IMPULSAR LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN TANTO DE LA DFG, COMO DE LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS DE GIPUZKOA.****Ec.00. 11.1. Apoyar a las empresas y organizaciones para que incorporen la igualdad en su cultura, estrategia y modelo de gestión.**

ACCIONES	RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023
<b>Ec.11.1.1.</b> Apoyo a las empresas no obligadas por ley a tener plan para la igualdad en la implantación de medidas para la igualdad y la conciliación que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.	Dirección de Promoción Económica / Dirección de Estrategia / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Ec.11.1.2.</b> Realización de encuentros para el intercambio de conocimientos, reconocimiento y visibilización de las empresas guipuzcoanas que están trabajando en el diseño e implantación de medidas para la igualdad y la conciliación corresponsable en el territorio.	Dirección de Promoción Económica / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres / Dirección de Estrategia				
<b>Ec.11.1.3.</b> Realización de un análisis del número y proporción de planes para la igualdad de mujeres y hombres en las empresas de Gipuzkoa, grado de implantación e impacto causado por los mismos, por sectores económicos.	Dirección de Promoción Económica				
<b>Ec.11.1.4.</b> Difusión, entre agentes del ámbito económico y social, de los beneficios de la incorporación de criterios de igualdad en la gestión.	Dirección de Promoción Económica				
<b>Ec.11.1.5.</b> Establecimiento de estrategias para promover ayudas a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que estén subrepresentadas, tanto en el sector industrial, como en el sector primario, y seguimiento de su impacto.	Dirección de Promoción Económica				

**Ec.00. 11.2. Avanzar en la reducción de la brecha salarial de género tanto en la DFG, como en las organizaciones y empresas en Gipuzkoa.**

ACCIONES	RESPONSABLE	2020	2021	2022	2023
<b>Ec.11.2.1.</b> Impulso del análisis de la brecha salarial en las empresas del territorio de Gipuzkoa.	Dirección de Promoción Económica				
<b>Ec.11.2.2.</b> Revisión desde la perspectiva de género de los criterios por los que se definen los complementos de riesgo y peligrosidad de los puestos de trabajo forales.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas				



<b>Ec.11.2.3.</b> Apoyo a las empresas en la realización de valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género.	Dirección de Promoción Económica				
<b>Ec.00.11.3. Promover la conciliación corresponsable en el Territorio</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Ec. 11.3.1.</b> Desarrollo del proyecto HerriLab, como experiencia piloto para la conciliación corresponsable en un municipio de Gipuzkoa.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>Ec. 11.3.2.</b> Sistematización de los aprendizajes realizados en el marco del proyecto HerriLab, para que sean válidos y utilizables por otros municipios de Gipuzkoa.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>EC. 0E 12. CONTRIBUIR A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN GIPUZKOA FOMENTANDO EL EMPLEO DE CALIDAD.</b>					
<b>Ec.00. 12.1. Apoyar la generación de empleos de calidad para mujeres a través de los proyectos económicos de carácter estratégico y experimental impulsados desde la DFG.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Ec.12.1.1.</b> Integración de indicadores de género en los sistemas utilizados por la DFG para medir la calidad del empleo.	Dirección de Promoción Económica				
<b>Ec.12.1.2.</b> Análisis del impacto diferencial sobre mujeres y hombres de los programas de emprendizaje y autoempleo impulsados por la DFG y elaboración de propuestas que mejoren su autonomía económica.	Dirección de Promoción Económica				
<b>Ec.12.1.3.</b> Implantación de medidas de apoyo para el fortalecimiento de la sostenibilidad de las empresas creadas por mujeres del territorio de Gipuzkoa.	Dirección de Promoción Económica				

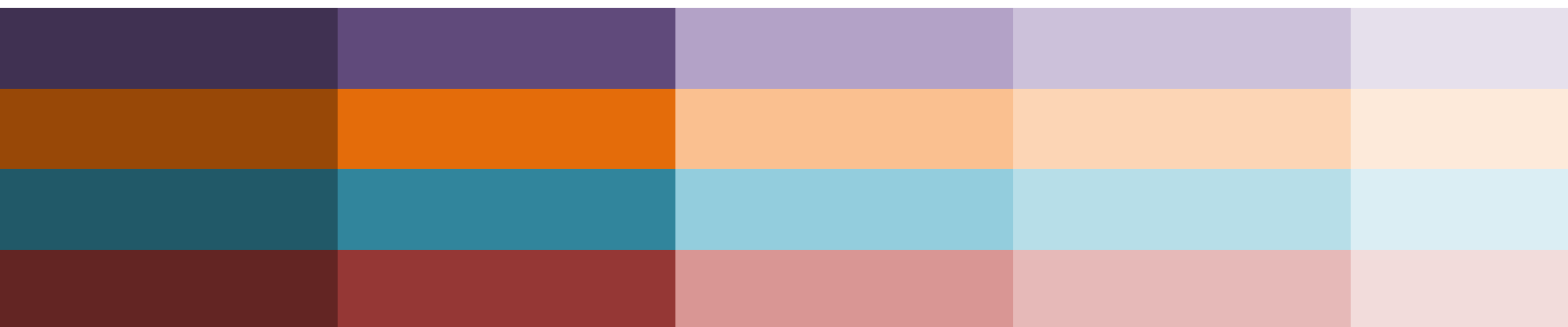
<b>Ec.00. 12.2. Avanzar en la disminución de la feminización de la pobreza en Gipuzkoa.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Ec.12.2.1.</b> Incorporación del enfoque de género en la 4º Encuesta de pobreza y exclusión social de Gipuzkoa, incluyendo y analizando la situación específica de las mujeres con relación a la pobreza.	Dirección de Planificación, Inversiones y Prestaciones Económicas				
<b>Ec.12.2.2.</b> Elaboración de itinerarios de inserción para mujeres en situación o riesgo de exclusión en el marco del programa foral Elkar-Ekin Lanean, teniendo en cuenta las desigualdades estructurales de género que enfrentan.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Departamento de Proyectos Estratégicos				
<b>Ec. 12.2.3.</b> Análisis sobre la discriminación a mujeres migrantes en empresas de selección laboral.	Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática				
<b>Ec.00.12.3 Impulsar la presencia de mujeres en el ámbito de la Ciencia y la Tecnología, especialmente en puestos de responsabilidad, como una de las claves que están transformando y condicionando el modelo social y económico, actual y futuro.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Ec.12.3.1.</b> Impulso de una experiencia piloto, en el ámbito de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, para la contribución al empoderamiento de las mujeres científicas.	Dirección de Innovación e Internacionalización				
<b>Ec.12.3.2.</b> Impulso de medidas que fomenten el acercamiento de las mujeres al mundo tecnológico, particularmente entre las jóvenes.	Dirección de Innovación e Internacionalización				
<b>Ec.12.3.3.</b> Promoción de la identificación de mujeres, en el ámbito científico-tecnológico, que ocupen puestos relevantes y análisis de buenas prácticas de carácter internacional para la incorporación de mujeres científicas a puestos de responsabilidad.	Dirección de Innovación e Internacionalización				

<b>EC.OE 13. INCREMENTAR EL COMPROMISO DE LA DFG CON LA PROVISIÓN DE LOS CUIDADOS Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.</b>					
<b>Ec.00. 13.1. Reconocer y dar valor a los trabajos de cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Ec.13.1.1.</b> Introducción en las programaciones y actividades culturales y de ocio de contenidos relacionados con la corresponsabilidad en los cuidados y su importancia para sostener la vida y la sociedad, poniendo a disposición de las personas cuidadoras infraestructuras y recursos que faciliten su participación.	Dirección de Cultura /Dirección de Juventud / Dirección de Deportes /Dirección de Igualdad Lingüística				
<b>Ec.13.1.2.</b> Diseño de iniciativas (campañas, jornadas, publicidad...) que rompan con la naturalización de la asignación de los trabajos de cuidados a las mujeres.	Dirección de organismos públicos				
<b>Ec.13.1.3.</b> Diseño de un programa de autocuidados que dé respuesta a las necesidades específicas del personal cuidador de los recursos asistenciales de la DFG, teniendo en cuenta otras experiencias de referencia.	Dirección de Atención a la Dependencia y Discapacidad / Dirección de Organismos Públicos				
<b>Ec.13.1.4.</b> Introducción en los instrumentos de los que dispone la DFG de herramientas que garanticen unos cuidados dignos de las personas dependientes y unas condiciones laborales de calidad para las personas cuidadoras.	Dirección de Planificación, Inversiones y Prestaciones Económicas				
<b>Ec.00. 13.2. Incorporar el enfoque de género en el modelo de atención a la dependencia y discapacidad que se impulsa desde la DFG.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Ec.13.2.1.</b> Evaluación del impacto de las políticas de igualdad de género en el nuevo modelo de atención (Proyecto Monitor Estratégico de Políticas Sociales 2020-2023).	Dirección de Planificación, Inversiones y Prestaciones Económicas				

<p><b>Ec.13.2.2.</b> Impulso de medidas para que el personal de las empresas adjudicatarias de la gestión de los recursos y servicios forales cuente con formación en igualdad, de nivel básico o especializado, en función de las responsabilidades.</p>	<p>Dirección de Atención a la Dependencia y Discapacidad /Dirección de Planificación, Inversiones y Prestaciones Económicas / Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social/ Dirección de Organismos Públicos / Dirección de Promoción Económica</p>				
<p><b>Ec.00. 13.3. Impulsar la conciliación corresponsable en la DFG y en los recursos que gestiona la DFG.</b></p>					
<p><b>ACCIONES</b></p>	<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p><b>2020</b></p>	<p><b>2021</b></p>	<p><b>2022</b></p>	<p><b>2023</b></p>
<p><b>Ec.13.3.1.</b> Diseño y aplicación de una estrategia para fomentar el uso de las medidas para la conciliación por los hombres, siempre que no impliquen una penalización o desigualdad para las mujeres.</p>	<p>Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas</p>				
<p><b>Ec.13.3.2.</b> Incorporación en los cursos de prevención de riesgos laborales, de los riesgos de carácter psicosocial, incluyendo las consecuencias (ansiedad, cansancio, etc. ) de la "doble jornada" como uno de ellos y la concienciación de la necesidad de la corresponsabilidad para prevenir dichas consecuencias en las mujeres.</p>	<p>Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas</p>				



# 4.4. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES



## SÍNTESIS DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS OPERATIVOS

### VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES: *Aurre II*

<b>OE 14.</b>	<b>AVANZAR EN LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.</b>	
<b>00. 14.1.</b>	Mejorar la investigación, los sistemas de recogida de información, así como la comunicación y difusión de datos sobre violencia machista contra las mujeres.	
<b>00. 14.2.</b>	Generar mayor conocimiento sobre el abordaje de la violencia machista contra las mujeres desde los distintos servicios y recursos forales que no atienden específicamente estas situaciones de violencia.	
<b>00. 14.3.</b>	Incrementar el rechazo social a la violencia machista contra las mujeres a partir de la comprensión de las desigualdades de género que la generan y sustentan.	
<b>00. 14.4.</b>	Posibilitar la especialización de la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los servicios y recursos de la DFG.	
<b>OE 15.</b>	<b>ADECUAR EL MODELO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA MACHISTA DE LA DFG, DE FORMA QUE EL HORIZONTE DE LA INTERVENCIÓN DESPLEGADA DESDE TODOS LOS ÁMBITOS SEA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y NIÑAS.</b>	
<b>00. 15.1.</b>	Incrementar el alcance y calidad de los servicios forales de atención a la violencia machista contra las mujeres.	
<b>00. 15.2.</b>	Extender el modelo de atención a la violencia machista contra las mujeres a otros recursos forales no específicos de violencia.	
<b>00. 15.3.</b>	Avanzar en el abordaje foral del derecho a la reparación individual del daño de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.	
<b>OE 16.</b>	<b>Mejorar la coordinación en y entre las diferentes instituciones que intervienen en Gipuzkoa en materia de violencia machista contra las mujeres.</b>	
<b>00.16.1.</b>	Alinear la política foral y local en materia de violencia machista contra las mujeres.	
<b>00. 16.2.</b>	Generar instrumentos que posibiliten una coordinación eficaz en y entre las instituciones implicadas en la atención a la violencia machista contra las mujeres en Gipuzkoa.	

## DESCRIPCIÓN Y CONTENIDOS DE LA LÍNEA

La violencia machista contra las mujeres es uno de los hechos sociales que se produce como consecuencia de las desiguales y jerárquicas relaciones de poder entre los géneros y supone una violación de los derechos humanos más frecuentes de cuantas se cometen en las sociedades contemporáneas.

Esta violencia sexista, que supone una discriminación contra las mujeres, por el solo hecho de ser mujeres, abarca en este III Plan Foral, en coherencia con el Convenio de Estambul y con otra normativa que le es de referencia, especialmente la específica que en materia de igualdad y erradicación de la violencia machista contra las mujeres existe en la CAE y en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, toda la violencia que se ejerce contra las mujeres, incluidas las niñas, las adolescentes y las mujeres transexuales, tanto en el ámbito público (laboral, educativo, sanitario, deportivo, medios de comunicación, espacios de ocio y festivos y entorno virtual, entre otros), como en el privado (familiar y doméstico). Además de las mujeres, adolescentes y niñas que sufren la violencia en primera persona, son víctimas y supervivientes de esta violencia otras personas dependientes que viven y están expuestas al entorno donde se ejerce esta violencia, como las hijas y los hijos.

A partir del marco normativo, la estrategia que se recoge en esta línea de intervención considera que constituyen violencia machista contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, la violencia intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual y laboral, el acoso sexista en el ámbito laboral, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción o privación arbitraria de la libertad, la tortura, el acoso y la violencia política de género, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas y que se halle prevista en la normativa. Estas manifestaciones de la violencia pueden ser ejercidas por medios físicos, sexuales, psicológicos o económicos y tienen como consecuencia daños y sufrimientos que impactan de forma diferente en todas las víctimas supervivientes.

El III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres toma como referencia y quiere dar continuidad a la intensa trayectoria de trabajo que desde la Diputación Foral de Gipuzkoa se ha desplegado históricamente para posibilitar que mujeres y niñas vivan vidas libres de violencia machista. Este trabajo, que siempre se ha realizado en colaboración con otras instituciones, se ha intensificado durante la situación generada por la Covid-19, teniendo en cuenta la mayor vulnerabilidad que muchas mujeres y niñas que enfrentan esta violencia viven y han vivido como consecuencia del aislamiento y la soledad. Además, como resultado del trabajo realizado durante estos años, se han ido marcando hitos en el abordaje de la violencia machista contra las mujeres, entre los más recientes, los aprendizajes identificados a partir de la evaluación de los recursos de la DFG específicos para la atención de la violencia sexista o la mejora en la coordinación a partir de la elaboración de protocolos de respuesta pública institucional ante la violencia sexista en la administración local. También están constituyendo experiencias transformadoras las realizadas en materia de prevención de la violencia con gente joven a través del impulso y participación en procesos de trabajo con los municipios del Territorio, por ejemplo a través de Beldur Barik, así como la respuesta sistemática de rechazo a la violencia sexista de la DFG en forma de declaraciones.

Con el objetivo de que la actuación de la DFG ante la violencia machista contra las mujeres se siga realizando con la debida diligencia, esta línea de intervención aborda la violencia machista contra las mujeres en Gipuzkoa a través de los siguientes ejes de trabajo:

- ▶ El impulso de la investigación sobre las características de la violencia machista contra las mujeres en diferentes ámbitos, la mejora en la recogida de información sobre violencia y su comunicación a diferentes agentes, incluida la ciudadanía.
- ▶ El avance en la sensibilización, prevención y formación en violencia machista contra las mujeres.
- ▶ La mejora del modelo de atención a la violencia machista contra las mujeres y la profundización en el derecho a la reparación del daño que se reconoce en el Convenio de Estambul a las víctimas de esta violencia.
- ▶ La coordinación, como vía para una atención a la violencia en Gipuzkoa más integral, eficaz y de calidad.

Como se detalla a continuación, la línea de violencia machista contra las mujeres se organiza a través de **3 objetivos estratégicos que se concretan, a su vez, en 9 objetivos operativos, de los que se desprenden 27 acciones.**





**VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES: *Aurre II*****V.OE 14. AVANZAR EN LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.****V.00. 14.1. Mejorar la investigación, los sistemas de recogida de información, así como la comunicación y difusión de datos sobre violencia machista contra las mujeres.**

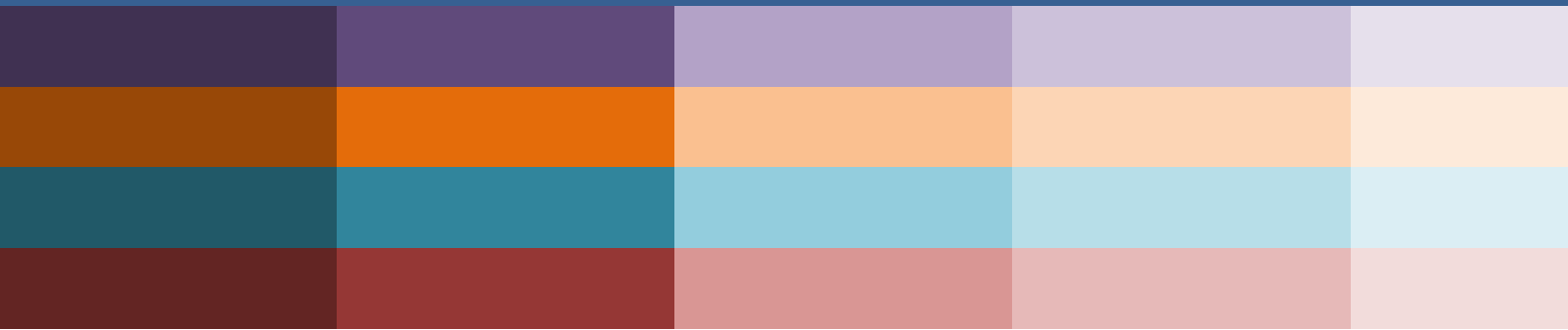
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>V.14.1.1.</b> Refuerzo de espacios para la reflexión especializada sobre las características y el abordaje de la violencia machista contra las mujeres teniendo en cuenta, entre otros temas, el impacto de la Covid-19.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.14.1.2.</b> Diseño de un sistema de recogida de información homogénea sobre los casos de violencia machista contra las mujeres atendidos desde la DFG.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.14.1.3.</b> Mejora del sistema de seguimiento anual de la atención a víctimas de la violencia machista contra las mujeres desde los servicios forales.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.14.1.4.</b> Recogida sistemática y difusión periódica de los resultados de la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los programas, recursos y servicios de la DFG.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social				
<b>V.14.1.5.</b> Realización de un informe sobre la realidad de la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y laboral en Gipuzkoa.	Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática				

<b>V.00. 14.2. Generar mayor conocimiento sobre el abordaje de la violencia machista contra las mujeres desde los distintos servicios y recursos forales que no atienden específicamente estas situaciones de violencia.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>V.14.2.1.</b> Investigación sobre las características de la violencia machista sexual en la infancia, incidiendo en las necesidades específicas que requiere su abordaje desde los recursos y servicios forales.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.14.2.2.</b> Elaboración y difusión del protocolo de prevención y tratamiento de la violencia machista en las residencias y centros de día para personas mayores y/o con discapacidad.	Dirección de Atención a la Dependencia y la Discapacidad / Dirección de Organismos Públicos				
<b>V.14.2.3.</b> Creación de herramientas para la prevención y detección de la violencia machista sexual en la infancia y adolescencia, tanto en espacios comunes, como en espacios específicos, como son los espacios deportivos y de ocio.	Dirección de Deportes / Dirección de Juventud / Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social				
<b>V.00. 14.3. Incrementar el rechazo social a la violencia machista contra las mujeres a partir de la comprensión de las desigualdades de género que la generan y sustentan.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>V.14.3.1.</b> Refuerzo de las acciones de sensibilización que pongan el foco en la vinculación entre las desigualdades de mujeres y hombres y la violencia machista contra las mujeres.	Dirección de Comunicación / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.14.3.2.</b> Impulso del derecho a la reparación colectiva del daño desde la respuesta pública, evitando la revictimización de las mujeres que enfrentan violencia machista.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.14.3.3.</b> Participación en el programa interinstitucional Beldur Barik para la prevención de la violencia machista entre la juventud en la CAE.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V. 14.3.4.</b> Puesta en marcha de un programa de prevención de la violencia en Gipuzkoa dirigido a jóvenes, a partir del diseño de diferentes materiales audiovisuales.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres / Dirección de Juventud / Dirección de Igualdad Lingüística				

V.14.3.5. Puesta en marcha de acciones de sensibilización y prevención de la violencia machista contra las mujeres y niñas en el deporte.	Dirección de Deportes				
<b>V.00. 14.4. Posibilitar la especialización de la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los servicios y recursos de la DFG.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
V.14.4.1. Formación especializada en igualdad para el personal de los servicios forales específicos para la atención a la violencia machista contra las mujeres.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social				
V.14.4.2. Formación especializada en igualdad para el personal de los servicios forales que no atienden específicamente a víctimas de la violencia machista contra las mujeres, poniendo el foco en los servicios dirigidos a la infancia y a la adolescencia.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social				
<b>V.OE 15. ADECUAR EL MODELO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA MACHISTA DE LA DFG, DE FORMA QUE EL HORIZONTE DE LA INTERVENCIÓN DESPLEGADA DESDE TODOS LOS ÁMBITOS SEA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y NIÑAS.</b>					
<b>V.00. 15.1. Incrementar el alcance y calidad de los servicios forales de atención a la violencia machista contra las mujeres.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
V.15.1.1. Diseño y puesta en marcha del servicio de atención psicosocial y sociojurídica para mujeres víctimas de violencia machista	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
V.15.1.2. Adecuación progresiva de los recursos y servicios de atención específica a la violencia machista contra las mujeres, a partir de los resultados de la evaluación realizada en 2019.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social				

<b>V.00. 15.2. Extender el modelo de atención a la violencia machista contra las mujeres a otros recursos forales no específicos de violencia.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>V.15.2.1.</b> Adecuación de los espacios de trabajo forales en materia de violencia machista, de forma que queden incorporados a los mismos todos los servicios implicados en su abordaje y se pueda articular así la atención a víctimas de manera integrada y coordinada.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.15.2.2.</b> Definición y puesta en marcha de un plan de trabajo para mejorar la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los servicios dirigidos a la infancia y a la adolescencia.	Dirección General de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.00. 15.3. Avanzar en el abordaje foral del derecho a la reparación individual del daño de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>V.15.3.1.</b> Adecuación de los recursos forales de atención a la violencia machista contra las mujeres al Mapa de Servicios Sociales 2018-2021.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social				
<b>V.15.3.2.</b> Refuerzo de la dimensión comunitaria de la atención a la violencia machista contra las mujeres a través del apoyo, asesoramiento y coordinación con los grupos feministas y asociaciones de mujeres, Escuelas de Empoderamiento y Casas de las Mujeres, teniendo en cuenta los objetivos y funciones de estos espacios.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				

<b>V.OE 16. Mejorar la coordinación en y entre las diferentes instituciones que intervienen en Gipuzkoa en materia de violencia machista contra las mujeres.</b>					
<b>V.00.16.1. Alinear la política foral y local en materia de violencia machista contra las mujeres.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>V.16.1.1.</b> Refuerzo de los espacios de coordinación interdepartamental en materia de violencia machista existentes en la DFG.	Dirección de Juventud / Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.16.1.2.</b> Creación de un espacio de coordinación territorial entre la DFG y los servicios de atención supramunicipales participantes en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a la violencia machista contra las mujeres.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.16.1.3.</b> Consolidación de los espacios que existen entre la DFG y las entidades locales para la coordinación de la actuación ante la violencia machista contra las mujeres.	Dirección de Juventud / Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.00. 16.2. Generar instrumentos que posibiliten una coordinación eficaz en y entre las instituciones implicadas en la atención a la violencia machista contra las mujeres en Gipuzkoa.</b>					
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>V.16.2.1.</b> Elaboración de herramientas para la mejora de la coordinación en la atención a la violencia machista contra las mujeres entre la DFG y las entidades locales.	Dirección de Protección a la Infancia y de Inclusión Social / Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				
<b>V.16.2.2.</b> Elaboración del protocolo foral para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Dirección de Régimen Jurídico y Gestión de Personas.				
<b>V.16.2.3.</b> Impulso de Protocolos locales para la prevención y actuación ante la violencia machista contra las mujeres.	Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres				



## 5. SISTEMA DE GESTIÓN

El sistema de gestión del III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres define y articula los elementos que van a posibilitar que el conjunto de las acciones descritas se **implementen** de forma eficaz y coordinada en la DFG. En este sentido, el sistema que se presenta pretende orientar tanto la puesta en marcha del III Plan Foral, como la responsabilidad de los diferentes agentes implicados en su desarrollo durante el tiempo de vigencia del mismo.

En consonancia con los principios que rigen esta planificación, la implementación se concibe como un proceso de programación corresponsable en el que intervienen todos los departamentos, direcciones y áreas de la DFG, con el fin de que se vayan desarrollando los contenidos del plan, al mismo tiempo que se logra, mediante la participación activa, la adquisición progresiva de competencia técnica en materia de igualdad en el conjunto de la organización.

Por otro lado, dado el momento de “incertidumbre” en el que se ha elaborado y se desarrollará, al menos, una parte del plan, como consecuencia de la situación generada por la Covid-19, este sistema de gestión también se concibe como un mecanismo que permita disponer de pautas generales de actuación, pero sin dificultar la introducción de cambios motivados en la planificación, con el fin de que pueda ajustarse a una realidad cambiante.

Se presenta a continuación el sistema de gestión, donde se explican las estructuras internas de la DFG que van a posibilitar la gestión del plan, explicando sus funciones, así como los elementos clave que van a facilitar que el plan se implemente (programaciones anuales, proceso de ejecución y seguimiento y evaluación).

### 5.1. ESTRUCTURAS INTERNAS DE GESTIÓN DEL III PLAN FORAL

#### ► ÓRGANO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Sección II de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y de hombres, establece que el Órgano para la Igualdad es el **organismo impulsor** del plan y asume funciones de asesoramiento, acompañamiento, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo en el ámbito foral, mediante una coordinación y diálogo permanente con las direcciones responsables de la ejecución de las distintas acciones. Además, tiene responsabilidad en la implementación de las acciones que son de su competencia y que se recogen en el Título II de dicha Norma Foral. Para ello, tal y como recoge la citada Norma Foral, el Órgano para la Igualdad está integrado por personal técnico adscrito al Grupo A que cuenta con formación universitaria específica en materia de igualdad de mujeres y hombres. La especialización del conjunto de su personal técnico posibilitará el correcto impulso y seguimiento del III Plan Foral.

En el ámbito local, siguiendo el citado mandato normativo, el Órgano para la Igualdad debe establecer las medidas de fomento que creen las condiciones adecuadas para el desarrollo de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres. Por ello, tiene un papel activo de apoyo y dotación de recursos y mecanismos para la implantación de la política de igualdad en los municipios, en el marco de los objetivos y acciones del III Plan que implican actuaciones en el territorio.

La actuación también abarca, tal y como se contempla en el III Plan, el apoyo a la promoción y consolidación del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad como interlocutor en el desarrollo de la política foral para la igualdad, garantizando la creación de las condiciones adecuadas para el fortalecimiento de las redes y prácticas que tengan un impacto positivo para la igualdad en Gipuzkoa. Para ello, el Órgano para la Igualdad cuenta con **GUNEA**, un espacio de participación e interlocución del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, que se creó a través del Decreto Foral 9/2014, de 18 de marzo. Posteriormente, en 2016, se efectuó un proceso de redefinición de GUNEA, partiendo de una propuesta del Órgano para la

igualdad de mujeres y hombres. Dicha propuesta, además de tener en cuenta la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, se adecuaba a lo recogido en la Norma Foral 1/2010, de 8 de julio, sobre participación ciudadana. Fruto de este trabajo se consensuó el modelo de funcionamiento de GUNEA<sup>2</sup>.

Por último, cabe señalar que, aunque en este apartado se describen las estructuras internas de gestión del III Plan Foral, el Órgano para la Igualdad también participa, en representación de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en la **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, que es el órgano impulsado por Emakunde para la coordinación de las políticas y programas que en materia de igualdad se desarrollan desde todas las administraciones públicas vascas. Esta colaboración se realiza, además de a nivel político, también a nivel técnico, en concreto, a través del Grupo Técnico Interinstitucional y de grupos de trabajo “ad hoc” (cláusulas igualdad, evaluación previa del impacto de género de la normativa, estándares de calidad de las políticas públicas, etc.).

### ► COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL

La Comisión Interdepartamental es un órgano de carácter político-técnico encargado del seguimiento del Plan Estratégico 2020-2023 de la DFG y de las políticas transversales, entre las que se encuentra la de igualdad.

Está presidida por el Diputado General y en ella toman parte directoras y directores de todos los departamentos, así como diversas jefaturas de servicio.

Respecto al III Plan Foral para la Igualdad su labor se centrará en:

- ➔ Conocer y difundir el plan de trabajo y el informe de seguimiento anual de dicho plan dentro de su respectivo departamento foral, a nivel político y técnico.
- ➔ Facilitar la generación de las condiciones adecuadas para el despliegue del plan dentro de su respectivo departamento foral, a nivel político y técnico.

### ► COMISIONES DEPARTAMENTALES

Estas comisiones son los órganos encargados de la coordinación de actividades dentro de cada departamento. Cada comisión departamental está constituida por las direcciones y jefaturas de servicio del correspondiente departamento foral.

En relación con la ejecución del III Plan Foral para la Igualdad, deberán coordinar la elaboración de las programaciones anuales que correspondan a su departamento, según la temporalización prevista y velando para que se acompañen con el ciclo de presupuestación foral del siguiente ejercicio. Así mismo, deberán realizar el seguimiento de las acciones planificadas.

### ► UNIDADES DEPARTAMENTALES PARA LA IGUALDAD

Las unidades administrativas departamentales para la igualdad tienen la finalidad, según el artículo 10 de la Norma Foral 2/2015, de reforzar la capacidad de transversalizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en las actuaciones de cada uno de los departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales adscritas a los mismos.

En la actualidad están designadas las personas que componen esas Unidades en los Departamentos de Hacienda y Finanzas, de Políticas Sociales y de Gobernanza. Además, el propio plan contempla el despliegue de estas unidades en otros departamentos, así como su formación especializada.

<sup>2</sup> <https://www.gipuzkoa.eus/es/web/berdintasuna/lineas-de-trabajo/empoderamiento-y-participacion-socio-politica>.



Su función respecto al Plan está directamente ligada al impulso de las acciones mediante el asesoramiento en materia de igualdad a las direcciones y servicios de su departamento, de cara a mejorar la programación anual, su ejecución y su seguimiento. Además, les corresponde mantener un canal de comunicación permanente con el Órgano para la Igualdad, de cara a coordinar a nivel foral el trabajo en relación con la política para la igualdad.

## 5.2. ELEMENTOS CLAVE DEL SISTEMA DE GESTIÓN

Los elementos clave del sistema de gestión son las programaciones anuales, el proceso de ejecución y el sistema de seguimiento y evaluación que se detallan a continuación.

### ► PROGRAMACIONES ANUALES

Las programaciones anuales se harán sobre la herramienta foral de planificación EBA con el fin de que formen parte del conjunto de actuaciones que la DFG pondrá en marcha y de que, además, cuenten con el correspondiente presupuesto.

La selección de acciones se hará teniendo en cuenta la temporalización prevista inicialmente en el Plan, pero con la flexibilidad necesaria para adelantar o posponer alguna acción si el contexto de intervención así lo aconseja.

La programación anual se iniciará en torno al mes de abril de cada año con el fin de que se ejecute y se contemple en el presupuesto del año siguiente. Para ello, se realizará una sesión de trabajo, coordinada por el Órgano para la Igualdad, en la que participarán, a nivel político y técnico, todas las direcciones con responsabilidad en el plan. En esta sesión se visualizarán los objetivos a conseguir en la anualidad y se reflexionará sobre las acciones a emprender más adecuadas a esos objetivos.

Se establecerá un periodo de tiempo para que cada responsable haga una primera aproximación a las acciones a emprender y determine si necesita asesoramiento para su concreción en la programación posterior, a través de EBA.

En los meses de junio-julio, y con el asesoramiento tanto de las Unidades Departamentales para la Igualdad, como del Órgano para la Igualdad, cada dirección o servicio responsable de las acciones del III Plan, introducirá en la aplicación EBA las acciones que ejecutará en el año siguiente, determinando además el correspondiente presupuesto para su realización.

El Órgano para la Igualdad efectuará el correspondiente análisis de la planificación realizada para cada programa presupuestario, incorporando, en su caso, propuestas de mejora.

Este sistema de planificación se repetirá anualmente y la información resultante alimentará el proceso de seguimiento del III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa.

### ► PROCESO DE EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante la ejecución del plan, y conociendo previamente las necesidades de asesoramiento y capacitación de cada dirección responsable, el Órgano para la Igualdad acompañará y asesorará la implementación de las acciones contempladas en la programación anual, en función de las demandas recibidas y de las prioridades establecidas. En cualquier caso, la ejecución de la acción programada, así como los gastos que ello suponga, corresponderán a la dirección responsable de su implementación.

El sistema de seguimiento no se concibe como un sistema de control, sino como un sistema de obtención de información que permita contrastar lo planificado con lo ejecutado, identificando

las claves que facilitan tanto el logro de los objetivos, como los obstáculos que retrasan o dificultan el logro de los mismos.

El seguimiento del III Plan se articulará a partir del sistema de seguimiento general del Plan Estratégico y de las políticas forales de carácter transversal. Por ello, la recogida de información acerca de la ejecución del III Plan se realizará a partir de la herramienta MIDENET. Además, los datos así obtenidos podrán, en su caso, ser completados con alguna información más cualitativa obtenida a través de la observación y de sesiones conjuntas de trabajo.

El seguimiento de la ejecución del Plan será realizado por la dirección responsable de la acción. Para ello, se prevé realizar, a través de Midenet, una primera medición a mitad del año (junio), con el fin de conocer la situación e introducir, en su caso, ajustes en la programación anual, si fuera necesario. Esta medición permitirá también ajustar la planificación del año siguiente en EBA.

Además, se realizará la medición final de la ejecución del III Plan a finales de año, también a través de Midenet. Con ello, durante el primer trimestre del año siguiente al de la ejecución, se podrá obtener la información global sobre el nivel de desarrollo y ejecución de la programación anual del año vencido.

El sumatorio de toda la información anual recogida se utilizará, junto con otras técnicas, para llevar a cabo la evaluación global del plan, tras la finalización de su periodo de vigencia.

## ► EVALUACIÓN

La evaluación ha de tener un carácter aplicado y debe resultar útil para orientar la acción futura, aportando información relevante para diseñar estrategias a medio y largo plazo.

Con relación al ciclo de retroalimentación, la evaluación no solo se considera una medición final del proceso, sino el punto de partida para la toma de decisiones acerca de la necesidad de iniciar el siguiente Plan Estratégico.

Una primera aproximación al “qué” de la evaluación requiere de la definición de la información que se quiere obtener en ésta, en concreto, qué interesa conocer una vez esté finalizada la ejecución del III Plan y cuáles son los criterios en los que basarse para establecer que el plan ha dado resultados positivos y satisfactorios. A continuación, y a modo de ejemplo, se recogen de manera esquemática los criterios de evaluación más comúnmente utilizados y las preguntas a las que dar respuesta a través de su utilización:

- Cobertura o nivel de calidad: ¿Qué relación existió entre la población beneficiaria y la potencialmente demandante?, ¿se llegó a toda la población prevista?, ¿la aplicación de los estándares de calidad de las acciones dan resultados positivos?
- Eficacia-coherencia: ¿Fue posible conseguir los objetivos con las acciones planificadas y con los recursos y duraciones previstas? Viabilidad organizativa, técnica, económica y temporal. ¿Encajó el plan en la cultura de la organización?, ¿estaba capacitada la organización para su desarrollo?, ¿se dispuso del suficiente presupuesto para la implantación del plan?, ¿fue posible ejecutar el plan en el tiempo previsto?
- Impacto: ¿Se ha avanzado en la reducción de las desigualdades?, ¿se ha modificado algún objetivo de las políticas?, ¿se ha avanzado en la implantación de la estrategia del mainstreaming de género?, ¿se perciben transformaciones en la forma de proceder?, ¿tienen efecto positivo esas transformaciones en el logro de la igualdad?
- Sostenibilidad: ¿Los cambios identificados tienen posibilidades de mantenerse en el tiempo y producir nuevos cambios?

### Sistema de indicadores

Los indicadores de evaluación (realización + resultado + impacto) previstos en el plan van a posibilitar que se mida el grado de cumplimiento de la planificación y que se valore en su conjunto, asesorando la toma de decisiones. Además, habrán de proporcionar información acerca de:

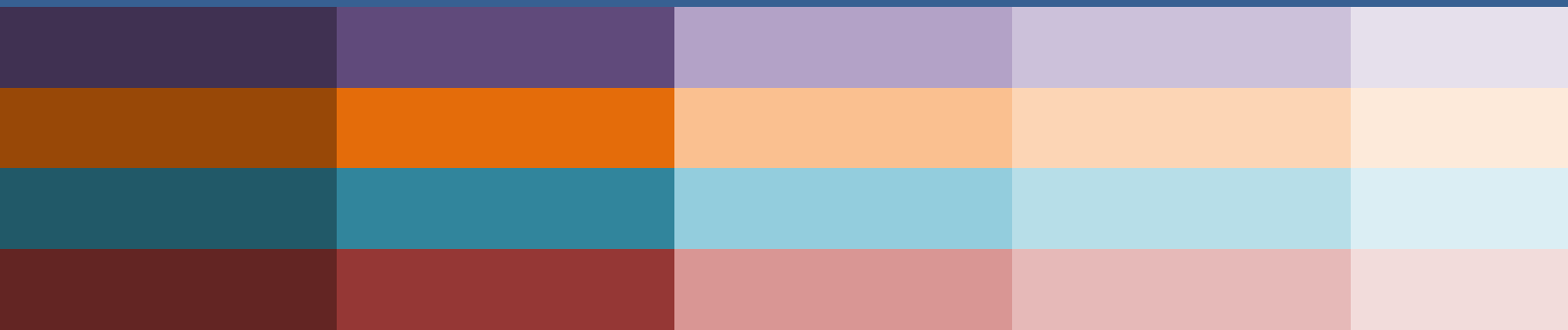
- El proceso de ejecución e implantación del plan, con información de tipo más cualitativo acerca de las dificultades encontradas y las soluciones aportadas para el despliegue del mismo, la capacidad de adaptación y flexibilidad de las programaciones anuales, la participación e implicación de las estructuras y del movimiento feminista y asociativo de mujeres, las resistencias al cambio, la incorporación de la perspectiva feminista a las políticas públicas, etc.
- Los resultados y el impacto alcanzado, que permitirán conocer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan y su efecto en las desigualdades de partida para valorar, con ello, el grado de avance y de competencia de la DFG como organización para desarrollar políticas de igualdad, la percepción de los agentes implicados en el desarrollo del plan sobre los resultados, etc.

En cuanto al tipo de indicadores:

- Los indicadores de **impacto** se construirán estableciendo una relación entre los objetivos estratégicos del plan y los indicadores contenidos en el Índice de género que guarden relación con los mismos. Para ello, los indicadores (limitados numéricamente y de carácter estratégico) están vinculados a los objetivos estratégicos y se alinearán con la información disponible del Índice de Igualdad de Género, IIG, para Gipuzkoa.
- Los indicadores de **resultados** serán el sumatorio de los de realización medidos inmediatamente termine la ejecución del plan. Estos indicadores estarán vinculados a los objetivos operativos del plan.
- Los indicadores de **realización** (en un número reducido pero suficiente para evaluar) se han establecido para cada acción del Plan y permitirán realizar el seguimiento anual y progresivo del mismo. Estos indicadores aparecen recogidos en este documento.

### 5.3. PRESUPUESTO

Dado el contexto Postcovid-19 en el que se implementará el plan, la presupuestación del mismo se efectuará anualmente siguiendo la temporalización que se propone en el Plan y se realizará sobre las herramientas de planificación presupuestaria (EBA) de las que dispone la DFG.



---

## ANEXO: INDICADORES DE REALIZACIÓN DEL III PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA

<b>BUEN GOBIERNO</b>	
<b>BG.OE 1. IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA NORMATIVA DE REFERENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD PARA LA DFG.</b>	
<b>Bg.00. 1.1. Realizar un seguimiento de la implantación de la normativa de referencia para la DFG en materia de igualdad.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.1.1.1.</b> Evaluación de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.	<b>Bg.I.1.</b> Evaluación realizada
<b>Bg.1.1.2.</b> Análisis de la alineación de la política de igualdad desplegada desde la DFG con lo dispuesto en la Ley de modificación de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, con el objeto de identificar los cambios que supone para la institución su entrada en vigor.	<b>Bg. I.2.</b> Nº y tipo de cambios identificados
<b>Bg.00. 1.2. Concretar el compromiso político mediante el desarrollo de la Norma Foral 2/2015 y de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres vigente en Euskadi.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.1.2.1.</b> Aprobación de las disposiciones, directrices y estrategias que desarrollan el marco normativo de referencia en materia de igualdad: planificación de las políticas, procedimiento de evaluación previa de impacto de género, directrices de incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios a partir de la nueva legislación, y estrategia de capacitación del personal de la DFG.	<b>Bg.I.3.</b> Disposiciones, directrices y estrategias previstas aprobadas
<b>Bg.1.2.2.</b> Adecuación de los mecanismos (designaciones, tiempos de dedicación, etc.) para que se puedan desarrollar las disposiciones, directrices y estrategias aprobadas.	<b>Bg.I.4.</b> Nº y tipo de mejoras introducidas
<b>Bg.1.2.3.</b> Adecuación progresiva del presupuesto de la DFG dedicado al impulso y desarrollo de la política para la igualdad de mujeres y hombres, tal como recoge la Norma Foral 2/2015.	<b>Bg.I.5.</b> Porcentaje anual de incremento/disminución del presupuesto

<b>BG.OE 2. MEJORAR LA PLANIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA.</b>	
<b>Bg.00. 2.1. Seguir avanzando en la mejora de la planificación para la igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.2.1.1.</b> Adaptación de las herramientas de planificación general EBA y Midenet a las necesidades de planificación y seguimiento de la política foral de igualdad.	<b>Bg.I.6.</b> Adaptación de EBA y Midenet a las necesidades identificadas
<b>Bg.2.1.2.</b> Aportación de criterios y orientaciones para la integración de la perspectiva de género en todas las fases de la planificación.	<b>Bg.I.7.</b> Tipo de criterios y orientaciones aportadas
<b>Bg.00. 2.2. Propiciar el desarrollo de la planificación para la igualdad de mujeres y hombres en los ayuntamientos y mancomunidades de Gipuzkoa.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.2.2.1.</b> Apoyo a los ayuntamientos y mancomunidades en la planificación y desarrollo de proyectos estratégicos realizados en el marco de su política para la igualdad de mujeres y hombres.	<b>Bg.I.8.</b> Nº de proyectos estratégicos apoyados
	<b>Bg.I.9.</b> Nº de ayuntamientos y mancomunidades apoyadas
<b>Bg.2.2.2.</b> Asesoramiento a las mancomunidades y ayuntamientos para mejorar tanto su política específica de igualdad, como la integración de la perspectiva de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos.	<b>Bg.I.10.</b> Nº de ayuntamientos y mancomunidades asesoradas
<b>Bg.2.2.3.</b> Apoyo para la puesta en marcha de la política para igualdad en los municipios de Gipuzkoa con menos de 10.000 habitantes que no tengan área de igualdad (Berdinbidean).	<b>Bg.I.11.</b> Porcentaje de ayuntamientos de menos de 10.000 habitantes que han recibido apoyo

<b>BG.OE 3. CREAR Y FORTALECER LAS ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE GIPUZKOA.</b>	
<b>Bg.00. 3.1. Adecuar el Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres de la DFG, al cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y al desarrollo de sus competencias.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.3.1.1.</b> Realización de un análisis de las necesidades del Órgano para la Igualdad en relación con las competencias que le atribuye el marco normativo actual	<b>Bg.I.12.</b> N° y tipo de necesidades detectadas
<b>Bg.3.1.2.</b> Adaptación y consolidación de la dotación de personal del Órgano para la Igualdad a las necesidades identificadas.	<b>Bg.I.13.</b> N° y tipo de medidas incorporadas
<b>Bg.00. 3.2. Avanzar en el desarrollo de la arquitectura de género de la DFG para que sirva de apoyo en la ejecución de la política de igualdad impulsada por el Órgano para la igualdad.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.3.2.1.</b> Consolidación de las unidades administrativas para la igualdad ya creadas en departamentos de la DFG.	<b>Bg.I.14.</b> N° de unidades consolidadas
<b>Bg.3.2.2.</b> Elaboración de una estrategia que permita a los diferentes departamentos ir creando progresivamente sus unidades de igualdad, a partir de la experiencia de las unidades administrativas de igualdad ya creadas.	<b>Bg.I.15.</b> Estrategia elaborada
<b>Bg.00. 3.3. Desarrollar una estrategia que permita apoyar a los ayuntamientos y mancomunidades para que creen y consoliden órganos o unidades para la igualdad, promoviendo el equilibrio territorial y teniendo en cuenta la realidad de los municipios más pequeños de Gipuzkoa.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.3.3.1.</b> Impulso de estructuras para la igualdad en ayuntamientos y mancomunidades.	<b>Bg.I.16.</b> N° y tipo de medidas de impulso desarrolladas
<b>Bg.3.3.2.</b> Consolidación del espacio técnico de trabajo con el personal técnico de igualdad de los municipios de Gipuzkoa, de cara al refuerzo conjunto y la transferencia de experiencias y de buenas	<b>Bg.I.17.</b> N° de sesiones de trabajo mantenidas por el espacio técnico de trabajo

prácticas a nivel territorial y en coherencia con el trabajo que se desarrolla desde Berdinsarea.	<b>Bg.I.18.</b> Porcentaje de ayuntamientos y mancomunidades con personal técnico de igualdad que participan en la red
<b>BG.OE 4. ALINEAR EL PERFIL COMPETENCIAL DEL PERSONAL DE LA DFG CON LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.</b>	
<b>Bg.00. 4.1. Implementar un itinerario de capacitación básica, específica y especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigido al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.4.1.1.</b> Diseño de la estrategia de legislatura para la implementación del Plan marco formativo en materia de igualdad.	<b>Bg.I.19.</b> Estrategia diseñada
<b>Bg.4.1.2.</b> Formación al conjunto del personal de la DFG en materia de igualdad de mujeres y hombres (formación básica).	<b>Bg.I.20.</b> N° de acciones formativas realizadas/ N° de participantes por acción y sexo
<b>Bg.4.1.3.</b> Formación al personal técnico de la DFG para que pueda implementar progresivamente el enfoque de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos comunes (formación específica).	<b>Bg.I.21.</b> N° de acciones formativas realizadas/N° de participantes por acción y sexo
<b>Bg.4.1.4.</b> Evaluación de la implementación del itinerario formativo, para conocer su impacto en la capacitación del personal de la DFG.	<b>Bg.I.22.</b> Evaluación realizada
<b>Bg.00. 4.2. Dotar a las unidades departamentales para la igualdad de la DFG de las competencias que les permitan apoyar y asesorar al personal de la DFG en la transversalización del principio de igualdad de mujeres y hombres en su actividad sectorial.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.4.2.1.</b> Articulación de un proceso de formación-acción dirigido al Órgano para la Igualdad y a las unidades departamentales para la igualdad que posibilite que se sitúen como referentes especializados para el asesoramiento del personal de la DFG.	<b>Bg.I.23.</b> N° de horas de formación impartidas
<b>Bg.4.2.2.</b> Realización de una experiencia de mentorización con las unidades de igualdad para la planificación y puesta en práctica de la transversalización de la perspectiva de género en un programa o proyecto departamental.	<b>Bg.I.24.</b> Experiencia realizada / Número de proyectos departamentales donde se ha incorporado la transversalización de la perspectiva de género



<b>BG.OE 5. SEGUIR AVANZANDO EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO DE LA DFG.</b>	
<b>Bg.00. 5.1. Profundizar en la integración sistemática de la variable sexo en la generación, tratamiento y difusión de la información, avanzando en la creación e incorporación de indicadores tanto referidos a personas, como a procesos y procedimientos de integración de la perspectiva de género.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.5.1.1.</b> Diagnóstico sobre la situación de la incorporación de la variable sexo en formularios, hojas de solicitud, registros administrativos y bases de datos relacionadas con personas existentes en la DFG e incorporación de la citada variable en el caso de que no lo esté.	<b>Bg.I.25.</b> Diagnóstico realizado
<b>Bg.5.1.2.</b> Análisis del tratamiento que se hace de los datos desagregados por sexo para conocer su impacto en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos y programas estratégicos para la DFG.	<b>Bg.I.26.</b> Análisis realizado
<b>Bg.5.1.3.</b> Introducción de datos desagregados por sexo e indicadores de género en los estudios, planes, memorias y resto de documentación estratégica de la DFG.	<b>Bg.I.27.</b> Nº estudios, planes, memorias y documentos que incorporan datos desagregados por sexo e indicadores de género
<b>Bg.00. 5.2. Revisar, a partir de la experiencia de los departamentos de la DFG, el procedimiento para la elaboración de informes previos de evaluación de impacto de género de la normativa.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.5.2.1.</b> Realización de un proceso de reflexión-acción con los departamentos implicados en la elaboración de informes de evaluación previa de impacto de género en la normativa y de planes sectoriales para su revisión y difusión.	<b>Bg.I.28.</b> Tipo de acciones de revisión y difusión realizadas / Nº de participantes por departamento y sexo
<b>Bg.5.2.2.</b> Generación de un espacio de trabajo específico con el Departamento de Hacienda de cara a identificar mejoras viables y necesidades específicas en la elaboración de normativa e informes de evaluación previa de impacto de género.	<b>Bg.I.29.</b> Espacio generado
<b>Bg.00. 5.3. Profundizar en el uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente la DFG o que se produzcan para la DFG a través de terceras personas y entidades.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>

<b>Bg.5.3.1.</b> Creación de un espacio en la intranet foral que permita al personal de la DFG resolver dudas sobre el uso no sexista del lenguaje en los distintos documentos, creando una batería de indicadores.	<b>Bg.I.30.</b> Espacio creado en la intranet foral/ N° y tipo de indicadores creados
<b>Bg.5.3.2.</b> Realización de auditorías sobre el uso del lenguaje, contenidos e imágenes de los cursos de formación programados por Función Pública para que integren el principio de igualdad y no reproduzcan estereotipos de género.	<b>Bg.I.31.</b> N° de auditorías realizadas
<b>Bg.00. 5.4. Avanzar en la integración sistemática y en el seguimiento de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios de la DFG, analizando su capacidad transformadora (calidad e impacto).</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.5.4.1.</b> Revisión y actualización de las directrices forales para la introducción de cláusulas para la igualdad en contratos, en base al nuevo marco normativo, así como en convenios y subvenciones.	<b>Bg.I.32.</b> N° de mejoras incorporadas
<b>Bg.5.4.2.</b> Elaboración de una metodología para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las cláusulas de igualdad recogidas en los contratos, subvenciones y convenios y su cumplimiento por terceras entidades.	<b>Bg.I.33.</b> Metodología elaborada
<b>Bg.00. 5.5. Avanzar en la mejora de la metodología de trabajo para la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la DFG.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.5.5.1.</b> Generación de encuentros entre personal técnico foral y personas expertas en materia de presupuestos con perspectiva de género para ampliar el conocimiento sobre las diversas metodologías existentes.	<b>Bg.I.34.</b> N° de encuentros / Porcentaje de direcciones que participan en los encuentros
<b>Bg.5.5.2.</b> Actualización de la metodología para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.	<b>Bg.I.35.</b> Metodología actualizada
<b>BG.0E 6. IMPULSAR UN MODELO DE GOBERNANZA ABIERTA Y COOPERATIVA EN LA DFG, ASÍ COMO EN RELACIÓN CON LOS AYUNTAMIENTOS Y GRUPOS FEMINISTAS Y ASOCIACIONES DE MUJERES A FAVOR DE LA IGUALDAD EN GIPUZKOA.</b>	
<b>Bg.00. 6.1. Reforzar la colaboración interna (intra e interdepartamental) y externa (interinstitucional) en materia de igualdad.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>

<b>Bg.6.1.1</b> Participación activa en los espacios de coordinación institucional para la igualdad, en los que participan los tres ámbitos de la administración (autonómico, foral y municipal).	<b>Bg.I.36.</b> Nº y tipo de espacios en los que se ha participado por ámbito
<b>Bg.6.1.2</b> Puesta en marcha de iniciativas transfronterizas en materia de igualdad en colaboración con el Departamento de Pirineos Atlánticos.	<b>Bg.I.37.</b> Nº de iniciativas puestas en marcha
<b>Bg.6.1.3.</b> Seguimiento de las iniciativas que en materia de igualdad se desarrollen en todos los ámbitos (autonómico, estatal, comunitario e internacional) y participación en aquellas que se considere de interés.	<b>Bg.I.38.</b> Nº y tipo de iniciativas de interés en las que se participa, por ámbito
<b>Bg.00. 6.2. Visibilizar y generar espacios de interlocución estables en la DFG con el movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.6.2.1.</b> Refuerzo de la plataforma on-line GUNEA, como espacio para la participación e interlocución de la DFG en materia de igualdad de mujeres y hombres.	<b>Bg.I.39.</b> Nº y tipo de acciones de refuerzo realizadas
<b>Bg.6.2.2.</b> Impulso de espacios para que las redes existentes entre el tejido asociativo feminista y de mujeres sean interlocutoras con el Órgano para la Igualdad de la DFG.	<b>Bg.I.40.</b> Tipo de espacios impulsados
	<b>Bg.I.41.</b> Nº de asociaciones participantes
<b>Bg.6.2.3.</b> Mejora de la accesibilidad de la información on-line generada por el Órgano para la Igualdad con el fin de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.	<b>Bg.I.42.</b> Nº y tipo de acciones para la mejora de la accesibilidad incorporadas

<b>Bg.00. 6.3. Posibilitar que la política foral para la igualdad se rija por los principios de transparencia y rendición de cuentas, a través de mecanismos como la publicidad activa y la información accesible para el conjunto de la ciudadanía.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Bg.6.3.1.</b> Diseño e implementación de una estrategia de comunicación interna y externa para informar a la ciudadanía del desarrollo de la política de igualdad, sus hitos y sus resultados.	<b>Bg.I.43.</b> Estrategia diseñada / Nº y tipo de acciones de comunicación implementadas
<b>Bg.6.3.2.</b> Creación en la página web foral, en el espacio de Igualdad-Berdintasuna, de un apartado para la comunicación de la ciudadanía con el Órgano para la Igualdad, de forma que puedan solicitar información, así como presentar quejas y sugerencias en materia de igualdad.	<b>Bg.I.44.</b> Apartado creado en la página web
<b>EMPODERAMIENTO</b>	
<b>EM.OE 7. RECONOCER LAS APORTACIONES Y SABERES DE LAS MUJERES Y DEL FEMINISMO PARA EL DESARROLLO DEL “MODELO GIPUZKOA”.</b>	
<b>Em.00.7.1. Tener en cuenta y hacer visibles las aportaciones de las mujeres y del feminismo en la transformación social hacia la igualdad.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Em.7.1.1.</b> Elaboración de un análisis que permita conocer el papel del asociacionismo de mujeres y feminista de Gipuzkoa en la respuesta a la Covid-19, así como el impacto de la situación generada por la pandemia en su programación y recursos.	<b>Em.I.45.</b> Análisis realizado
<b>Em.7.1.2.</b> Elaboración de un mapa de los servicios y recursos disponibles en las asociaciones de mujeres que contribuyen a la transformación social hacia la igualdad.	<b>Em.I.46.</b> Mapa de los servicios y recursos elaborado

<b>Em.00.7.2. Dar a conocer y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia para el bienestar colectivo y social de los trabajos y los espacios donde las mujeres participan de forma mayoritaria.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Em.7.2.1.</b> Diseño de un itinerario geográfico donde a través de diferentes propuestas turísticas (visitas, recorridos, exposiciones, etc.) se visibilicen las aportaciones de las mujeres al desarrollo humano sostenible de Gipuzkoa.	<b>Em.I.47.</b> Itinerario geográfico que visibilice las aportaciones de las mujeres al desarrollo humano sostenible de Gipuzkoa diseñado
<b>Em.7.2.2.</b> Elaboración de una investigación y compilación de historias y trayectorias de vida de mujeres de Gipuzkoa que jugaron un papel relevante en la política, contribuyendo a una cultura democrática más inclusiva.	<b>Em.I.48.</b> Nº de historias y trayectorias de vida de mujeres de Gipuzkoa identificadas en la investigación
<b>EM.OE 8. CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES EN GIPUZKOA.</b>	
<b>Em.00.8.1. Fortalecer el trabajo de las asociaciones de mujeres, casas de las mujeres y escuelas de empoderamiento como herramientas para el desarrollo del empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Em.8.1.1.</b> Adecuación progresiva de la dotación de recursos a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, con el objeto de que puedan contratar personal propio, además de llevar a cabo proyectos de interés general para la sociedad de Gipuzkoa.	<b>Em.I.49.</b> Tipo de mejoras incorporadas para la adecuación progresiva de la dotación de recursos a las asociaciones de mujeres y grupos feministas
<b>Em.8.1.2.</b> Desarrollo de un modelo territorial propio de Casas de las Mujeres (funciones y objetivos, diversidad territorial, relación con la DFG, personal, presupuesto, etc.).	<b>Em.I.50.</b> Tipo de acciones desarrolladas para el diseño de un modelo territorial propio de Casa de las Mujeres
	<b>Em.I.51.</b> Modelo territorial propio de Casas de las Mujeres (2023)
<b>Em.8.1.3</b> Apoyo a las asociaciones de mujeres en la formulación de sus proyectos, en el marco de la convocatoria de subvenciones para proyectos de igualdad.	<b>Em.I.52.</b> Nº de asociaciones que han recibido apoyo para la formulación de sus proyectos
<b>Em.00.8.2. Promover el empoderamiento de las mujeres a través de la estrategia de transversalidad de género de la DFG.</b>	

ACCIONES	INDICADORES
<b>Em.8.2.1.</b> Análisis del impacto de las subvenciones de la DFG a federaciones y clubes deportivos en la participación de mujeres y niñas en todos los ámbitos deportivos, a todos los niveles competitivos.	<b>Em.I.53.</b> Análisis sobre la participación de mujeres y niñas en todos los ámbitos deportivos realizado
<b>Em.8.2.2.</b> Desarrollo de una experiencia piloto de empoderamiento para mujeres que participen en clubes deportivos y federaciones.	<b>Em.I.54.</b> Puesta en marcha de la experiencia piloto <b>Em.I.55.</b> Número de mujeres que participan en la experiencia piloto
<b>Em.8.2.3.</b> Generación de alianzas entre ONGDS y asociaciones de mujeres del territorio, a través del intercambio de conocimientos y experiencias.	<b>Em.I.56.</b> Tipo de iniciativas puestas en marcha para la generación de alianzas entre ONGDs y asociaciones de mujeres
<b>Em.8.2.4.</b> Impulso del empoderamiento de las adolescentes en el marco de los programas y espacios para la infancia, la adolescencia y la juventud impulsados por la DFG.	<b>Em.I.57.</b> Nº y tipo de programas y espacios que incorporan acciones para el empoderamiento
<b>Em.8.2.5.</b> Impulso y visibilización de la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y representación de movimientos y asociaciones de diferentes ámbitos como cultura, actividad económica o deporte.	<b>Em.I.58.</b> Nº y tipo de iniciativas de visibilización puestas en marcha, por ámbito
<b>EM.OE 9. CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES EN GIPUZKOA.</b>	
<b>Em.00.9.1. Posibilitar una mayor incidencia sociopolítica del movimiento asociativo y feminista de Gipuzkoa.</b>	
ACCIONES	INDICADORES
<b>Em.9.1.1.</b> Capacitación del movimiento feminista y de mujeres para que participe en la definición, ejecución y evaluación de las políticas forales de igualdad.	<b>Em.I.59.</b> Nº y tipo de acciones para la capacitación del movimiento feminista y de mujeres puestas en marcha <b>Em.I.60.</b> Nº y tipo de asociaciones que participan en las acciones para la capacitación
<b>Em.9.1.2.</b> Consolidación de Gunea como espacio de participación de las mujeres en la política foral.	<b>Em.I.61.</b> Tipo de iniciativas desarrolladas para la consolidación de Gunea como espacio de participación de las mujeres en las políticas forales

<b>Em.9.1.3.</b> Generación de las condiciones para la participación del movimiento feminista y de mujeres en los diferentes instrumentos participativos previstos en la Norma Foral de Participación Ciudadana 5/2018, así como en su evaluación.	<b>Em.I.62.</b> Tipo de iniciativas desarrolladas
<b>Em.00.9.2. Promover el protagonismo de las mujeres en todas las acciones y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera).</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Em.9.2.1.</b> Puesta en marcha de medidas de acción positiva para aumentar la participación y toma de decisiones de las mujeres tanto en espacios festivos, como en la producción artística, literaria y audiovisual.	<b>Em.I.63.</b> Nº y tipo de medidas de acción positiva puestas en marcha desde cada dirección responsable para aumentar la participación de las mujeres
<b>Em.9.2.2.</b> Impulso del reconocimiento social de los equipos deportivos compuestos por mujeres y niñas.	<b>Em.I.64.</b> Nº y tipo de acciones desarrolladas para el impulso del reconocimiento social de los equipos deportivos
<b>Em.9.2.3.</b> Apoyo al movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad en aquellas acciones artísticas que utilicen para hacer visibles los derechos humanos de las mujeres.	<b>Em.I.65.</b> Nº y tipo de acciones de apoyo realizadas
<b>Em.00.9.3. Incrementar la presencia de mujeres en puestos públicos de representación y/o decisión social y política.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Em.9.3.1.</b> Incremento de la presencia de mujeres en los todos los premios, certámenes y otros actos de reconocimiento público de la DFG, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres del territorio.	<b>Em.I.66.</b> Nº y tipo de acciones realizadas para el incremento de la presencia de mujeres en los actos de reconocimiento público de la DFG
<b>Em.9.3.2.</b> Impulso de iniciativas que promuevan sinergias entre mujeres en puestos de representación y decisión, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres del territorio.	<b>Em.I.67.</b> Nº y tipo de iniciativas impulsadas para promover sinergias entre mujeres en puestos de representación y decisión
<b>Em.9.3.3.</b> Apoyo a la visibilización de las organizaciones que cuenten - o estén promoviendo de modo activo- con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección.	<b>Em.I.68.</b> Nº y tipo de iniciativas realizadas para el apoyo a la visibilización de las organizaciones que cuenten o estén promoviendo una presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de dirección.

## ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA IGUALDAD

### EC.OE 10. REFORZAR EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LA IGUALDAD COMO PARTE DEL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE.

#### Ec.00. 10.1. Sensibilizar a la ciudadanía sobre el valor de la igualdad en la transformación económica y social.

ACCIONES	INDICADORES
<b>Ec.10.1.1.</b> Sensibilización a la ciudadanía sobre cómo afectan las desigualdades de género en todos los ámbitos de la vida.	<b>Ec.I.69.</b> Nº y tipo de acciones de sensibilización realizadas
<b>Ec.10.1.2.</b> Trabajo conjunto con los medios de comunicación del territorio, incluidos los locales, para garantizar la inclusión de la igualdad en contenidos relacionados con el avance social, cultural y económico del territorio.	<b>Ec.I.70.</b> Nº de medios con los que se colabora, por ámbito
<b>Ec.10.1.3.</b> Elaboración de un estudio sobre el impacto diferenciado en mujeres y hombres de la crisis global (económica, social, sanitaria y de seguridad) generada por la Covid-19.	<b>Ec.I.71.</b> Estudio elaborado
<b>Ec.10.1.4.</b> Difusión de experiencias de desarrollo sostenible e igualitario, en base a la economía social y solidaria.	<b>Ec.I.72.</b> Nº de experiencias difundidas



<b>Ec.00. 10.2. Avanzar en la ruptura de los roles y estereotipos que se asignan a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Ec.10.2.1.</b> Incorporación de contenidos y actividades relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los servicios forales para la infancia y juventud	<b>Ec.I.73.</b> Nº y tipo de incorporaciones realizadas
<b>Ec.10.2.2.</b> Programación de actividades de visibilización y promoción de los cambios que se detecten en la sociedad de Gipuzkoa y que contrarresten los modelos hegemónicos de dominio (concurso de cortos, vídeos, programas de radio, cuñas publicitarias, publicidad institucional, etc.).	<b>Ec.I.74.</b> Nº y tipo de actividades programadas
<b>EC.OE 11. IMPULSAR LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN TANTO DE LA DFG, COMO DE LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS DE GIPUZKOA.</b>	
<b>Ec.00. 11.1. Apoyar a las empresas y organizaciones para que incorporen la igualdad en su cultura, estrategia y modelo de gestión.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Ec.11.1.1.</b> Apoyo a las empresas no obligadas por ley a tener plan para la igualdad, en la implantación de medidas para la igualdad y la conciliación que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.	<b>Ec.I.75.</b> Nº de empresas apoyadas
<b>Ec.11.1.2.</b> Realización de encuentros para el intercambio de conocimientos, reconocimiento y visibilización de las empresas guipuzcoanas que están trabajando en el diseño e implantación de medidas para la igualdad y la conciliación corresponsable en el territorio.	<b>Ec.I.76.</b> Nº y tipo de acciones realizadas
<b>Ec.11.1.3.</b> Realización de un análisis del número y proporción de planes para la igualdad de mujeres y hombres en las empresas de Gipuzkoa, grado de implantación e impacto causado por los mismos, por sectores económicos.	<b>Ec.I.77.</b> Análisis realizado
<b>Ec.11.1.4.</b> Difusión, entre agentes del ámbito económico y social, de los beneficios de la incorporación de criterios de igualdad en la gestión.	<b>Ec.I.78.</b> Nº de acciones de difusión realizadas
<b>Ec.11.1.5.</b> Establecimiento de estrategias para promover ayudas a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que estén subrepresentadas, tanto en el sector industrial, como en el sector primario, y seguimiento de su impacto.	<b>Ec.I.79.</b> Nº de estrategias de promoción de ayudas establecidas
<b>Ec.00. 11.2. Avanzar en la reducción de la brecha salarial de género tanto en la DFG, como en las organizaciones y empresas en Gipuzkoa.</b>	

ACCIONES	INDICADORES
<b>Ec.11.2.1.</b> Impulso del análisis de la brecha salarial en las empresas del territorio de Gipuzkoa.	<b>Ec.I.80.</b> Nº y tipo de acciones de impulso realizadas
<b>Ec.11.2.2.</b> Revisión desde la perspectiva de género de los criterios por los que se definen los complementos de riesgo y peligrosidad de los puestos de trabajo forales.	<b>Ec.I.81.</b> Criterios revisados
<b>Ec.11.2.3.</b> Apoyo a las empresas en la realización de valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género.	<b>Ec.I.82.</b> Nº de empresas apoyadas
<b>Ec.00.11.3. Promover la conciliación corresponsable en el Territorio</b>	
ACCIONES	INDICADORES
<b>Ec. 11.3.1.</b> Desarrollo del proyecto HerriLab, como experiencia piloto para la conciliación corresponsable en un municipio del Gipuzkoa.	<b>Ec.I.83.</b> Proyecto HerriLab realizado
<b>Ec. 11.3.2.</b> Sistematización de los aprendizajes realizados en el marco del proyecto HerriLab, para que sean válidos y utilizables por otros municipios de Gipuzkoa.	<b>Ec.I.84.</b> Nº y tipo de aprendizajes transferibles identificados
<b>EC. OE 12. CONTRIBUIR A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN GIPUZKOA FOMENTANDO EL EMPLEO DE CALIDAD.</b>	
<b>Ec.00. 12.1. Apoyar la generación de empleos de calidad para mujeres a través de los proyectos económicos de carácter estratégico y experimental impulsados desde la DFG.</b>	
ACCIONES	INDICADORES
<b>Ec.12.1.1.</b> Integración de indicadores de género en los sistemas utilizados por la DFG para medir la calidad del empleo.	<b>Ec.I.85.</b> Nº y tipo de indicadores de género integrados en los sistemas de medición de la calidad en el empleo
<b>Ec.12.1.2.</b> Análisis del impacto diferencial sobre mujeres y hombres de los programas de emprendizaje y autoempleo impulsados por la DFG y elaboración de propuestas que mejoren su autonomía económica.	<b>Ec.I.86.</b> Análisis de impacto realizado
<b>Ec.12.1.3.</b> Implantación de medidas de apoyo para el fortalecimiento de la sostenibilidad de las empresas creadas por mujeres del territorio de Gipuzkoa.	<b>Ec.I.87.</b> Nº de medidas de apoyo implantadas

<b>Ec.00. 12.2. Avanzar en la disminución de la feminización de la pobreza en Gipuzkoa.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Ec.12.2.1.</b> Incorporación del enfoque de género en la 4º Encuesta de pobreza y exclusión social de Gipuzkoa, incluyendo y analizando la situación específica de las mujeres con relación a la pobreza.	<b>Ec.I.88.</b> Tipo de mejoras incorporadas para incorporar el enfoque de género en la 4ª Encuesta de pobreza y exclusión social
<b>Ec.12.2.2.</b> Elaboración de itinerarios de inserción para mujeres en situación o riesgo de exclusión en el marco del programa foral Elkar-Ekin Lanean, teniendo en cuenta las desigualdades estructurales de género que enfrentan.	<b>Ec.I.89.</b> Nº de itinerarios de inserción elaborados
<b>Ec. 12.2.3.</b> Análisis sobre la discriminación a mujeres migrantes en empresas de selección laboral.	<b>Ec.I.90.</b> Análisis realizado
<b>Ec.00.12.3 Impulsar la presencia de mujeres en el ámbito de la Ciencia y la Tecnología, especialmente en puestos de responsabilidad, como una de las claves que están transformando y condicionando el modelo social y económico, actual y futuro.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Ec.12.3.1.</b> Impulso de una experiencia piloto, en el ámbito de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, para la contribución al empoderamiento de las mujeres científicas.	<b>Ec.I.91.</b> Experiencia piloto realizada
<b>Ec.12.3.2.</b> Impulso de medidas que fomenten el acercamiento de las mujeres al mundo tecnológico, particularmente entre las jóvenes.	<b>Ec.I.92.</b> Nº y tipo de medidas impulsadas
<b>Ec.12.3.3.</b> Promoción de la identificación de mujeres, en el ámbito científico-tecnológico, que ocupen puestos relevantes y análisis de buenas prácticas de carácter internacional para la incorporación de mujeres científicas a puestos de responsabilidad.	<b>Ec.I.93.</b> Nº de mujeres relevantes en el ámbito científico y tecnológico identificadas
	<b>Ec.I.94.</b> Nº de buenas prácticas analizadas

<b>EC.OE 13. INCREMENTAR EL COMPROMISO DE LA DFG CON LA PROVISIÓN DE LOS CUIDADOS Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.</b>	
<b>Ec.00. 13.1. Reconocer y dar valor a los trabajos de cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Ec.13.1.1.</b> Introducción en las programaciones y actividades culturales y de ocio de contenidos relacionados con la corresponsabilidad en los cuidados y su importancia para sostener la vida y la sociedad, poniendo a disposición de las personas cuidadoras infraestructuras y recursos que faciliten su participación.	<b>Ec.I.95.</b> Tipo de infraestructuras y recursos dirigidos a las personas cuidadoras que se han puesto a su disposición, por programa y actividad cultural y de ocio
<b>Ec.13.1.2.</b> Diseño de iniciativas (campañas, jornadas, publicidad...) que rompan con la naturalización de la asignación de los trabajos de cuidados a las mujeres.	<b>Ec.I.96.</b> Número y tipo de iniciativas diseñadas
<b>Ec.13.1.3.</b> Diseño de un programa de autocuidados que dé respuesta a las necesidades específicas del personal cuidador de los recursos asistenciales de la DFG, teniendo en cuenta otras experiencias de referencia.	<b>Ec.I.97.</b> Programa diseñado
<b>Ec.13.1.4.</b> Introducción en los instrumentos de los que dispone la DFG de herramientas que garanticen unos cuidados dignos de las personas dependientes y unas condiciones laborales de calidad para las personas cuidadoras.	<b>Ec.I.98.</b> Nº y tipo de herramientas introducidas
<b>Ec.00. 13.2. Incorporar el enfoque de género en el modelo de atención a la dependencia y discapacidad que se impulsa desde la DFG.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Ec.13.2.1.</b> Evaluación del impacto de las políticas de igualdad de género en el nuevo modelo de atención (Proyecto Monitor Estratégico de Políticas Sociales 2020-2023).	<b>Ec.I.99.</b> Evaluación realizada
<b>Ec.13.2.2.</b> Impulso de medidas para que el personal de las empresas adjudicatarias de la gestión de los recursos y servicios forales cuente con formación en igualdad, de nivel básico o especializado, en función de las responsabilidades.	<b>Ec.I.100.</b> Nº y tipo de medidas impulsadas

<b>Ec.00. 13.3. Impulsar la conciliación corresponsable en la DFG y en los recursos que gestiona la DFG.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Ec.13.3.1.</b> Diseño y aplicación de una estrategia para fomentar el uso de las medidas para la conciliación por los hombres, siempre que no impliquen una penalización o desigualdad para las mujeres.	<b>Ec.I.101.</b> Estrategia diseñada
<b>Ec.13.3.2.</b> Incorporación en los cursos de prevención de riesgos laborales, de los riesgos de carácter psicosocial, incluyendo las consecuencias (ansiedad, cansancio, etc. ) de la "doble jornada" como uno de ellos y la concienciación de la necesidad de la corresponsabilidad para prevenir dichas consecuencias en las mujeres.	<b>Ec.I.102.</b> Nº de cursos en los que se incluyen los contenidos mencionados
<b>VIOLENCIA</b>	
<b>V.OE 14. AVANZAR EN LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.</b>	
<b>V.00. 14.1. Mejorar la investigación, los sistemas de recogida de información, así como la comunicación y difusión de datos sobre violencia machista contra las mujeres.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>V.14.1.1.</b> Refuerzo de espacios para la reflexión especializada sobre las características y el abordaje de la violencia machista contra las mujeres teniendo en cuenta, entre otros temas, el impacto de la Covid-19.	<b>V.I.103.</b> Nº de espacios para la reflexión puestos en marcha
<b>V.14.1.2.</b> Diseño de un sistema de recogida de información homogénea sobre los casos de violencia machista contra las mujeres atendidos desde la DFG.	<b>V.I.104.</b> Sistema de recogida de información homogénea diseñado
<b>V.14.1.3.</b> Mejora del sistema de seguimiento anual de la atención a víctimas de la violencia machista contra las mujeres desde los servicios forales.	<b>V.I.105.</b> Tipo de mejoras incorporadas en el sistema de seguimiento anual
<b>V.14.1.4.</b> Recogida sistemática y difusión periódica de los resultados de la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los programas, recursos y servicios de la DFG.	<b>V.I.106.</b> Mecanismos utilizados que evidencien que la recogida de los resultados de la atención es sistemática y su difusión periódica

V.14.1.5. Realización de un informe sobre la realidad de la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y laboral en Gipuzkoa.	V.I.107. Informe realizado
<b>V.00. 14.2. Generar mayor conocimiento sobre el abordaje de la violencia machista contra las mujeres desde los distintos servicios y recursos forales que no atienden específicamente estas situaciones de violencia.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
V.14.2.1. Investigación sobre las características de la violencia machista sexual en la infancia, incidiendo en las necesidades específicas que requiere su abordaje desde los recursos y servicios forales.	V.I.108. Investigación realizada
V.14.2.2. Elaboración y difusión del protocolo de prevención y tratamiento de la violencia machista en las residencias y centros de día para personas mayores y/o con discapacidad.	V.I.109. Protocolo realizado /Tipo de acciones de difusión realizadas
V.14.2.3. Creación de herramientas para la prevención y detección de la violencia machista sexual en la infancia y adolescencia, tanto en espacios comunes, como en espacios específicos, como son los espacios deportivos y de ocio.	V.I.110. Nº y tipo de herramientas creadas, por espacio
<b>V.00. 14.3. Incrementar el rechazo social a la violencia machista contra las mujeres a partir de la comprensión de las desigualdades de género que la generan y sustentan.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
V.14.3.1. Refuerzo de las acciones de sensibilización que pongan el foco en la vinculación entre las desigualdades de mujeres y hombres y la violencia machista contra las mujeres.	V.I.111. Nº y tipo de acciones de refuerzo realizadas
V.14.3.2. Impulso del derecho a la reparación colectiva del daño desde la respuesta pública, evitando la revictimización de las mujeres que enfrentan violencia machista.	V.I.112. Tipo de acciones puestas en marcha para el impulsar el derecho a la reparación colectiva del daño desde la respuesta pública
V.14.3.3. Participación en el programa interinstitucional Beldur Barik para la prevención de la violencia machista entre la juventud en la CAE.	V.I.113. Participación en Beldur Barik
V. 14.3.4. Puesta en marcha de un programa de prevención de la violencia en Gipuzkoa dirigido a jóvenes, a partir del diseño de diferentes materiales audiovisuales.	V.I.114. Tipo de acciones realizadas para la puesta en marcha del programa (2020)
	V.I.115. Programa puesto en marcha (2021)

V.14.3.5. Puesta en marcha de acciones de sensibilización y prevención de la violencia machista contra las mujeres y niñas en el deporte.	V.I.116. Tipo de acciones puestas en marcha
<b>V.00. 14.4. Posibilitar la especialización de la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los servicios y recursos de la DFG.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
V.14.4.1. Formación especializada en igualdad para el personal de los servicios forales específicos para la atención a la violencia machista contra las mujeres.	V.I.117. Formación especializada en igualdad impartida V.I.118. Nº de profesionales de los servicios forales que finalizan la formación, por sexo
V.14.4.2. Formación especializada en igualdad para el personal de los servicios forales que no atienden específicamente a víctimas de la violencia machista contra las mujeres, poniendo el foco en los servicios dirigidos a la infancia y a la adolescencia.	V.I.119. Formación especializada en igualdad impartida V.I.120. Nº de profesionales de los servicios forales dirigidos a la infancia y adolescencia que finalizan la formación, por sexo
<b>V.OE 15. ADECUAR EL MODELO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA MACHISTA DE LA DFG, DE FORMA QUE EL HORIZONTE DE LA INTERVENCIÓN DESPLEGADA DESDE TODOS LOS ÁMBITOS SEA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y NIÑAS.</b>	
<b>V.00. 15.1. Incrementar el alcance y calidad de los servicios forales de atención a la violencia machista contra las mujeres.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
V.15.1.1. Diseño y puesta en marcha del servicio de atención psicosocial y sociojurídica para mujeres víctimas de violencia machista	V.I.121. Acciones realizadas para la puesta en marcha del servicio V.I.122. Servicio de atención psicosocial y sociojurídico puesto en marcha
V.15.1.2. Adecuación progresiva de los recursos y servicios de atención específica a la violencia machista contra las mujeres, a partir de los resultados de la evaluación realizada en 2019.	V.I.123. Nº y tipo de mejoras que se han incorporado en los recursos y servicios de atención específica a la violencia, a partir de los resultados de la evaluación
<b>V.00. 15.2. Extender el modelo de atención a la violencia machista contra las mujeres a otros recursos forales no específicos de violencia.</b>	

ACCIONES	INDICADORES
<p><b>V.15.2.1.</b> Adecuación de los espacios de trabajo forales en materia de violencia machista, de forma que queden incorporados a los mismos todos los servicios implicados en su abordaje y se pueda articular así la atención a víctimas de manera integrada y coordinada.</p>	<p><b>V.I.124.</b> Nº y tipo de espacios de trabajo que se adecúan</p>
<p><b>V.15.2.2.</b> Definición y puesta en marcha de un plan de trabajo para mejorar la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los servicios dirigidos a la infancia y a la adolescencia.</p>	<p><b>V.I.125.</b> Acciones realizadas para la definición del plan de trabajo</p> <p><b>V.I.126.</b> Plan de trabajo puesto en marcha</p>
<p><b>V.00. 15.3. Avanzar en el abordaje foral del derecho a la reparación individual del daño de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.</b></p>	
ACCIONES	INDICADORES
<p><b>V.15.3.1.</b> Adecuación de los recursos forales de atención a la violencia machista contra las mujeres al Mapa de Servicios Sociales 2018-2021.</p>	<p><b>V.I.127.</b> Tipo de mejoras implementadas para adecuar los recursos forales de atención a la violencia al Mapa de Servicios Sociales</p>
<p><b>V.15.3.2.</b> Refuerzo de la dimensión comunitaria de la atención a la violencia machista contra las mujeres a través del apoyo, asesoramiento y coordinación con los grupos feministas y asociaciones de mujeres, Escuelas de Empoderamiento y Casas de las Mujeres, teniendo en cuenta los objetivos y funciones de estos espacios.</p>	<p><b>V.I.128.</b> Nº y tipo de medidas implementadas para reforzar la dimensión comunitaria de la atención a la violencia machista</p>



<b>V.OE 16. Mejorar la coordinación en y entre las diferentes instituciones que intervienen en Gipuzkoa en materia de violencia machista contra las mujeres.</b>	
<b>V.00.16.1. Alinear la política foral y local en materia de violencia machista contra las mujeres.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>V.16.1.1.</b> Refuerzo de los espacios de coordinación interdepartamental en materia de violencia machista existentes en la DFG.	<b>V.I.129.</b> Tipo de medidas de refuerzo puestas en marcha
<b>V.16.1.2.</b> Creación de un espacio de coordinación territorial entre la DFG y los servicios de atención supramunicipales participantes en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a la violencia machista contra las mujeres.	<b>V.I.130.</b> Espacio de coordinación territorial creado
<b>V.16.1.3.</b> Consolidación de los espacios que existen entre la DFG y las entidades locales para la coordinación de la actuación ante la violencia machista contra las mujeres.	<b>V.I.131.</b> Nº de reuniones realizadas entre la DFG y las entidades locales para mejorar la coordinación de la actuación ante la violencia.
<b>V.00. 16.2. Generar instrumentos que posibiliten una coordinación eficaz en y entre las instituciones implicadas en la atención a la violencia machista contra las mujeres en Gipuzkoa.</b>	
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>V.16.2.1.</b> Elaboración de herramientas para la mejora de la coordinación en la atención a la violencia machista contra las mujeres entre la DFG y las entidades locales.	<b>V.I.132.</b> Nº y tipo de herramientas elaboradas
<b>V.16.2.2.</b> Elaboración del protocolo foral para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	<b>V.I.133.</b> Protocolo foral elaborado
<b>V.16.2.3.</b> Impulso de Protocolos locales para la prevención y actuación ante la violencia machista contra las mujeres.	<b>V.I.134.</b> Nº y tipo de medidas de impulso puestas en marcha

# III PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIPUZKOA 2020-2023

Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Diputación Foral  
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA  
ORAIN  
Es futuro