



**Donostiako Udala
Ayuntamiento de San Sebastián**

**Análisis de los Presupuestos Municipales desde la Perspectiva
de Género – 2015**

P682_9078n IX

**Diciembre 2014
Informe del Negociado de
Igualdad**

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PANORÁMICA DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN.....	5
3. ANTECEDENTES DEL PROCESO DE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	8
4. METODOLOGÍA.....	9
5. ANÁLISIS DE LOS 4 PARÁMETROS.....	10
5.1. Presupuestos Generales.....	10
5.2. Influencia-competencia.....	13
Infraestructuras y Servicios Urbanos.....	14
Movilidad.....	15
Bienestar Social.....	19
Servicio de Promoción Social.....	24
Participación ciudadana.....	27
Donostia Kultura.....	28
5.3. Formación.....	32
5.4. III Plan de Igualdad.....	33
ANEXO-FICHA I: PRESUPUESTOS GENERALES.....	35
ANEXO-FICHA II: Influencia - competencia.....	38
ANEXO-FICHA III: Formación en igualdad por direcciones.....	40
ANEXO-FICHA IV: Relación de los programas presupuestarios con las políticas de igualdad.....	43

1. INTRODUCCIÓN

Desde la creación en 1988 de un Servicio de Igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Donostia (antes denominado área de la Mujer), largo ha sido el camino recorrido. El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián estuvo vigente entre 1997 y 2000. El II Plan de Igualdad no llegó hasta 2008, y a partir de entonces, se aceleró la producción normativa en materia de igualdad y la actividad en torno a la implantación de la transversalidad de género en la actividad municipal.

El presente informe se enmarca en un proceso iniciado en 2013 que pretende introducir de forma paulatina la perspectiva de género en el ciclo presupuestario. No es que antes del inicio del proceso el presupuesto careciera completamente de perspectiva de género, ni que ahora la tenga totalmente asumida, sino que se trata de un proceso de carácter progresivo, en el que en primer lugar se visibiliza lo ya alcanzado para seguir dando pasos en esta materia, siempre en estrecha relación con el Plan de Igualdad vigente.

En abril de 2014 se aprobó el III Plan de Igualdad, que contempla, entre otras 139 medidas, la elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género. A ese mandato, y a la voluntad política de llevarlo adelante, responde este informe, que se presenta como parte de la documentación anexa a la Propuesta de Presupuestos 2015.

En febrero de 2014 se presentó un “Informe de recomendaciones para crear presupuestos con perspectiva de género”¹, referido a la propuesta presupuestaria de 2014, para entonces ya aprobada por el Pleno del Ayuntamiento. Este segundo informe se refiere al presupuesto de 2015, aun en fase de propuesta, y viene a actualizar el estado de la cuestión, puesto que algunas de las recomendaciones del primer informe se han materializado en los meses transcurridos.

Partiendo de la idea de que los presupuestos no son neutros en cuanto al género –es decir, que no afectan de la misma manera a mujeres y a hombres y que por tanto contribuyen a afianzar o a desestabilizar la organización social basada en la división sexual del trabajo–, analizaremos de forma somera las grandes cifras y nos detendremos en los departamentos identificados en el informe anterior como más sensibles en cuanto a su impacto diferencial en mujeres y hombres.

Pongamos un ejemplo: el presupuesto destinado al servicio de ayuda domiciliaria para personas con algún grado de dependencia beneficia sobre todo a las mujeres, ya que son mayoría en los colectivos de profesionales del cuidado, entre las personas atendidas, y entre las cuidadoras del ámbito familiar a quienes beneficia el “descanso” que proporciona el servicio. Por tanto, el recorte o supresión de esta ayuda puede tener graves consecuencias, sobre todo para las mujeres. Sin embargo, si se destina una partida a la inversión en el estadio de fútbol de la ciudad, las personas beneficiarias serían en mayor medida hombres, puesto que los jugadores, las directivas de los clubes de fútbol, y la mayoría de las personas aficionadas lo son. En el primer caso, estaríamos hablando de actividades de cuidado imprescindibles para lo que se viene denominando la “sostenibilidad de la vida”², y en el segundo caso, de una actividad de ocio con implicaciones económicas. Diversos estudios del uso del tiempo muestran, además, que las mujeres dedican más tiempo a actividades de cuidado no remuneradas, y que disfrutan de menos tiempo de ocio, mientras que los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado y al ocio, perpetuándose así un reparto desigual de un recurso tremendamente valioso: el tiempo. Al fin y al cabo, las realidades económicas y sociales de mujeres y hombres son diferentes, por ello los presupuestos públicos afectan de distinta manera a unas y a otros.

Los presupuestos públicos pues tienen impacto sobre los recursos de que disponen los distintos colectivos de personas: mujeres y hombres, personas migrantes, mayores, jóvenes o infancia. El objetivo de los presupuestos con perspectiva de género es doble:

1. Conocer el impacto de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres, atendiendo, en lo posible, a otros ejes de discriminación como la edad, el estatus migratorio o el nivel de renta.
2. Servir de herramienta para promover la igualdad.

Para esta tarea, primero trazaremos un panorama sobre la igualdad de mujeres y hombres en la ciudad de Donostia y las principales brechas de género sobre las que el Ayuntamiento puede y debe intervenir, siendo

1 Disponible en la dirección: <http://tinyurl.com/kkgoftu>

2 Concepto de la economía feminista. Ver Amaia Pérez Orozco: <http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38603>

el presupuesto una manera de hacerlo. Situaremos brevemente los antecedentes del proceso para la creación de presupuestos municipales con perspectiva de género, y explicaremos la metodología empleada, para a continuación entrar en el análisis de 6 objetivos de gasto que se corresponden con departamentos municipales de diversa configuración y tamaño. El análisis incluirá una parte descriptiva, y una serie de recomendaciones a tener en cuenta para lograr unos presupuestos más equitativos desde el punto de vista de género.

2. PANORÁMICA DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

Los datos disponibles ponen en entredicho la opinión ampliamente extendida de que la igualdad de mujeres y hombres es un hecho, o de que la sociedad, de forma natural (es decir sin intervención social) avanza hacia un modelo cada vez más igualitario. Aunque aún hay mucho por hacer en lo que se refiere a las fuentes de datos que dibujen el panorama real en cuanto a las brechas de género, las fuentes de datos disponibles tanto a nivel de la CAE como a nivel municipal no dejan lugar a dudas: persisten fuertes desigualdades entre mujeres y hombres, sobre todo en lo que se refiere al reparto del tiempo y de la riqueza. El *Informe Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Donostia* publicado por el Ayuntamiento en 2013³ arrojó algunas conclusiones generales y otras más específicas según ámbitos de estudio:

1. Se detecta una clara **segregación horizontal** de mujeres y hombres en todos los ámbitos analizados, relacionada con los estereotipos y roles de género. Roles, mandatos y prejuicios sociales que se constatan en la distribución diferencial de las mujeres en espacios y actividades feminizadas y de los hombres en espacios y actividades masculinizadas, en todos y cada uno de los ámbitos de estudio: en las tareas que realizan y en el tiempo que les dedican (cuidado, empleo y ocio), en las formaciones y cualificaciones profesionales, en los puestos de trabajo y sectores en los que se emplean, en los recursos culturales y deportivos municipales que utilizan, en el tipo de eventos y modalidades artísticas y musicales en las que participan, en el tipo de recursos que demandan y utilizan para su inserción social, en la adaptación de roles como consecuencia del proceso migratorio, en el tipo de asociaciones y de ámbitos en los que participan activamente, en los hábitos saludables y las conductas de riesgo, en la utilización de los recursos sanitarios, etc.

Esta segregación horizontal se da también en el ámbito laboral de la Administración en departamentos, servicios, secciones y puestos de trabajo, con las consecuencias de retribuciones y condiciones de trabajo desiguales y también con un mayor riesgo de externalización y subcontratación de los empleos más feminizados.

2. Se detecta una clara **segregación vertical** de mujeres y hombres en todos los ámbitos del estudio, que se constata en la ausencia o baja presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones y dirección, así como en la baja participación real de las mujeres en los grupos y estructuras mixtas: organigramas empresariales y Administración pública, partidos y sindicatos, agentes y agendas culturales, creación y visibilización artística, cargos directivos y representativos de asociaciones y Consejos Municipales, etc.

El llamado “techo de cristal” es una realidad en la ciudad, incluso en los ámbitos más feminizados como la enseñanza, los servicios y la administración. Teniendo en cuenta que hay mayor presencia de mujeres en los puestos medios e inferiores, el mantenimiento de los porcentajes bajos en los puestos altos indica claramente un empeoramiento en los ratios de acceso a ellos y una cierta estrategia de ubicar a las mujeres especialmente en puestos intermedios.

3. Se constata un **espejismo de la igualdad** o falsa igualdad que desvirtúa el concepto y el contenido de la igualdad y desactiva la implicación, las políticas, etc. para la igualdad de mujeres y hombres. Al mismo tiempo, se observa una **universalización del modelo masculino** que equipara igualdad a comportamiento, valores, formación, conocimientos, carreras profesionales, usos del tiempo, actividades sociales y culturales, temas de interés, etc. Masculinos.
4. Se ha detectado que el empeoramiento actual de la situación económica está provocando un **reforzamiento de los roles y estereotipos de género** en muchos colectivos de la ciudad (especialmente en los de menor cualificación profesional y menor empleabilidad) y en muchos ámbitos económico-vitales (especialmente en los más masculinizados), en aras de preservar el empleo existente para los hombres en detrimento de las mujeres, a las que indirectamente se empuja a asumir el rol tradicional y volver a dedicarse exclusivamente al cuidado.

3 Disponible en esta dirección: <http://tinyurl.com/mrgdhr>

5. Se constata que el empeoramiento actual de la situación económica está afectando negativamente a algunos de los **recursos y actuaciones para la igualdad** anteriormente disponibles y ahora suspendidas: ayudas para el empleo de colectivos de mujeres, programas de emprendizaje para mujeres, ayudas para la realización de diagnósticos y planes de igualdad en empresas y entidades privadas, servicio de canguros para familias monomarentales y monoparentales, mantenimiento y ampliación de medidas de accesibilidad en los barrios, ratios de escuelas infantiles, etc.
6. Las diferencias diarias tan importantes en los tiempos de dedicación de mujeres y hombres a los trabajos domésticos (1 hora y 34 minutos más al día las mujeres) al cuidado (32 minutos más al día las mujeres), al empleo (1 hora y 10 minutos más al día los hombres) y al ocio (37 minutos más al día los hombres) evidencian la persistencia de la **división sexual del trabajo**. La dedicación de las mujeres es mucho mayor en el ámbito del cuidado y la de los hombres en los ámbitos laboral y de ocio. Esta realidad social es un grave obstáculo para el desempeño laboral de las mujeres. La dificultad de las mujeres para el acceso y disfrute al tiempo personal y al ocio, mientras dicho tiempo sigue siendo fijo e innegociable para los hombres, es uno de los indicadores más claros de la persistencia de desigualdades y una de las brechas más resistentes al cambio.
7. Las mujeres presentan una **peor situación económica**. La renta de las mujeres está entre un 10% y un 37% por debajo de la de los hombres en todos sus tipos (personal, familiar, de trabajo, de capital mobiliario, de capital inmobiliario, disponible...). Hay más mujeres que hombres sin ingresos, menos mujeres con ingresos propios y éstos no suelen ser los únicos ni los principales de la familia. Hay menos mujeres que hombres con empleo en la ciudad, sobre todo en el sector privado y la situación de las mujeres es peor que la de los hombres respecto al empleo: menor tasa de actividad, menor tasa de ocupación y aumento mayor de la tasa de paro en el último año. Las mujeres trabajan más por turnos, sin horario fijo y sin horario que los hombres, y tienen mucha menos flexibilidad horaria.
8. Las mujeres se desplazan más andando y en **transporte público** (29% más), y los hombres más en bicicleta, moto y coche (25% más). Se constata que las mujeres se desplazan más que los hombres por cuidados, compras y amistades (30% más), mientras los hombres lo hacen más que las mujeres por empleo y deporte (24% más). Hay un 21% más de hombres con permiso de conducción. Hay más hombres con vehículo propio o vehículo de empresa (28% más) y más mujeres con vehículo familiar o sin vehículo (28%). Los hombres conducen más a diario que las mujeres y hay más mujeres que hombres que no conducen nunca (19% más).
9. Las mujeres muestran más interés y participan más en las **actividades de tipo cultural** de la ciudad, especialmente cursos y actividades de ocio pasivo (espectáculos y aficiones artísticas). En términos generales, existe una fuerte feminización de la participación en cursos, talleres, grupos... Tres de cada cuatro personas asistentes a los cursos de Donostia Kultura son mujeres. Se detecta una mayoría de mujeres en los cursos y actividades relacionadas con el arte, la artesanía, los temas sociales, el teatro, el baile y la literatura, y una mayoría de hombres en los cursos de fotografía, radio, ciencias, vídeo y cine. La presencia mayoritaria de las mujeres en los cursos y fases amateurs de la creación cultural y artística no continúa y se corresponde con los niveles más profesionalizados. Se constata una resistencia social a que dichos roles cambien (techo de cristal cultural) y, en las mujeres, como consecuencia de la socialización recibida, una dificultad para autoafirmarse como agentes, creadoras y artistas.
10. Las mujeres demandan más **recursos sociales** que los hombres en los Centros Sociales del Ayuntamiento, tanto en la población en general como en la población migrante. Las mujeres son el 67,5% de las personas beneficiarias del total de los distintos tipos de ayudas gestionadas y también la mayoría clara en cuatro de los cinco tipos de ayuda. Se identifica claramente a las familias monomarentales como uno de los grupos con más riesgo, en peor situación y que precisa de más recursos con mayor urgencia.
11. Hay el doble de mujeres (el 62% de las mujeres) que de hombres (el 32%) que se sienten **inseguras en la ciudad**, y se sienten inseguras con una frecuencia tres veces mayor que los hombres; sobre todo en su barrio (35%), pero también en otros barrios; en pasadizos (39%); parkings (17%); paradas (12%); en

su propio hogar (11%)... Entre las **nuevas formas de violencia sexista** destaca la ejercida mediante las redes sociales, los teléfonos móviles y las nuevas tecnologías.

12. Se detecta una mayor participación de los hombres que de las mujeres y una **participación segregada** tanto por ámbitos como por características del modo de participación. Las mujeres participan más en el ámbito social, asistencial, humano y humanístico, y los hombres en el deportivo y socio-político-sindical. Las mujeres participan más mediante voluntariado y trabajo desinteresado, y los hombres mediante organizaciones y estructuras de participación cívica. Se constata también una **segregación vertical** entre la participación general y los cargos de decisión, dirección y representación de las asociaciones mixtas. En todas ellas, el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres en los cargos directivos, incluso en las muy feminizadas. Se observa una asignación de roles muy estereotipada en cuanto a funciones, tareas y cometidos.

3. ANTECEDENTES DEL PROCESO DE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El proceso para elaborar presupuestos con perspectiva de género arrancó en junio de 2013, cuando el Negociado de Igualdad organizó una jornada de trabajo para conocer la experiencia de la Junta de Andalucía en esta materia. En la jornada participó personal político y directivo, y también personal técnico de la unidad de Programación, Estudios y Presupuestos, y personal técnico con responsabilidad en la configuración del presupuesto de varios departamentos.

En julio de 2013, las secciones de Igualdad y Hacienda acordaron una metodología que, aunque tomaba elementos de la experiencia andaluza, trataba de adaptarse al tamaño, a las competencias y a los tiempos del Ayuntamiento de Donostia.

A partir de ese momento se comenzó a recopilar información sobre los programas presupuestarios y las actividades y personal ligados a ellos, con el asesoramiento de las profesoras de la Universidad del País Vasco Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga.

En febrero de 2014 publicamos el “Informe de recomendaciones para crear presupuestos con perspectiva de género” (en adelante Informe 2014), que estableció la base metodológica y los siguientes pasos a dar mediante sus recomendaciones. Además, gracias al análisis de la información previamente recopilada, identificó las áreas prioritarias con las que profundizar en el proceso, a saber:

- Infraestructuras y servicios urbanos
- Movilidad
- Bienestar Social
- Promoción Social
- Participación Ciudadana
- Donostia Kultura

Durante el año 2014, el equipo de gobierno recibió formación sobre el impacto de género de los presupuestos, y también se realizó una sesión de trabajo-formación con las áreas mencionadas y personal técnico de Hacienda e Igualdad, donde se sensibilizó al personal de esas áreas y se recopiló más información que nos lleva al momento presente. El trabajo con estas áreas consideradas prioritarias continuará con la devolución de este informe y el acompañamiento a lo largo del ciclo presupuestario. Es imprescindible que el trabajo sea sostenido en el tiempo, para poder evaluar los resultados. Una vez que el proceso haya arraigado en estas áreas, podrá plantearse la extensión a otros departamentos o entes dependientes del Ayuntamiento de San Sebastián.

4. METODOLOGÍA

Tanto en el Informe 2014 como en este, sólo analizaremos el gasto y no los ingresos, en primer lugar por cuestiones de operatividad, y en segundo lugar porque ofrecen mayor capacidad de intervención en una administración como la municipal. La metodología a la que aludíamos más arriba y en la que nos apoyaremos en adelante se basa en el análisis de cuatro parámetros:

1. Presupuestos Generales. Estos presupuestos están integrados por el del ayuntamiento, los organismos autónomos y las sociedades con 100% de participación municipal. Una primera aproximación es analizar el peso relativo de los programas sobre el presupuesto total. El Informe 2014 analizó las cuantías destinadas a los programas presupuestarios agrupándolos según el objetivo del gasto. En este informe, además de hacer ese ejercicio, nos fijaremos también en el presupuesto por capítulos (es decir, en la suma por capítulos de todos los programas presupuestarios). Esto nos permitirá detenernos en el capítulo 1 (gastos de personal) y en la gestión de Recursos Humanos, que acapara una parte importante del gasto total, y en la que la administración municipal tiene una capacidad de intervención razonable.
2. Influencia-competencia. En este apartado analizaremos los programas presupuestarios con mayor capacidad para el impulso de la igualdad. Para ello, se completa una ficha en la que se puntúan los siguientes ítems:
 - Personas receptoras: si el programa incide directamente sobre personas.
 - Competencia: capacidad del personal que gestiona el programa para decidir las políticas objeto de gasto.
 - Influencia: capacidad de las políticas objeto de gasto para incidir en las relaciones de género.
 - Implicación: sensibilidad hacia la igualdad de mujeres y hombres del personal implicado en el programa presupuestario.
3. Formación. Para mejorar la implicación del funcionariado en las políticas de igualdad, la formación es una herramienta fundamental, puesto que incrementa la sensibilidad hacia el tema y además provee la necesaria capacitación técnica para desarrollar una estrategia de mainstreaming de género. Los porcentajes de personal formado en igualdad por direcciones y desagregado por sexo será pues, un indicador a tener en cuenta y al que hacer seguimiento.
4. Relación de los programas con el III Plan de Igualdad. La 4ª ficha pone en relación los programas presupuestarios con las 7 líneas de intervención del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia, aprobado en abril de 2014. Este ejercicio nos ayudará a formular recomendaciones y nuevas acciones para los programas analizados.

5. ANÁLISIS DE LOS 4 PARÁMETROS

5.1. Presupuestos Generales

Según la propuesta presupuestaria a la que acompaña este informe, el Ayuntamiento de Donostia gestionará en 2015 algo más de 358 millones de euros, 35 millones menos que en 2011, y 108,5 menos que en 2008, pero 8 millones más que el año pasado. A la hora de recortar gasto a partir del presupuesto de 2012, se recurrió a la reducción del gasto corriente en las partidas de gastos telefónicos y prensa, y sobre todo se redujeron las inversiones, con la cancelación de proyectos como Auditz Akular, en el que se preveía la construcción de más de 3.000 nuevas viviendas, la pasarela peatonal de Monpás o el proyecto de Metro de Donostialdea. En cambio, se mantuvo el gasto en política social y servicios públicos.

En este informe, dividimos el presupuesto general en 23 áreas de gasto, tal y como lo vereis en el primer anexo del documento. En la siguiente tabla hemos numerado las 10 áreas de gasto más cuatiosas.

OBJETO DEL GASTO	2015 proposamena	%	2014an guztira	%
Infraestructuras y Servicios Urbanos	79.202.298,78	22,09	77.152.873,74	21,98
Movilidad	48.715.748,58	13,59	51.977.652,44	14,81
Cultura	42.689.283,23	11,90	35.890.781,06	10,23
Bienestar Social	23.786.614,53	6,63	24.159.613,36	6,88
Guardia Municipal	21.752.681,93	6,07	22.369.526,85	6,37
Urbanismo: Dirección	18.026.205,79	5,03	19.969.157,35	5,69
Vivienda	16.380.235,76	4,01	16.112.031,73	4,52
Deporte	19.137.732,84	5,35	15.318.061,16	4,36
Educación y Promoción Social	13.799.529,50	3,84	13.684.886,56	3,89
Promoción Laboral	11.976.496,48	3,34	12.491.330,05	3,56

Hemos de explicar que este informe siempre acompaña al proyecto de presupuesto (aprobado por Junta de Gobierno) por lo que los datos del 2014 no coincidirán con los recogidos en el informe del año anterior, ya que en este corresponden al presupuesto definitivo del año 2014 aprobado por el pleno. Los programas presupuestarios se han modificado para estructurar la información de acuerdo a un nuevo Decreto Foral foral. Hemos sombreado agrupando programas para hacer posible la comparación con el 2014.

Si observamos el presupuesto consolidado, teniendo en cuenta el objetivo del gasto, las direcciones que agrupan los programas presupuestarios más cuatiosos siguen siendo Infraestructuras y Servicios Urbanos (22%), Movilidad (13,59%), Cultura (11,90%), Bienestar Social (6,63%), Guardia Municipal (6,07%), Deportes (5,35), Urbanismo (5,03%) y Vivienda (4,01%).

Otra forma de observar el gasto es la división de éste por capítulos. Cada programa presupuestario incluye capítulos numerados del 1 al 9. El capítulo 1 lo constituyen los gastos de personal: retribuciones, cuotas sociales y otros gastos de todo el personal funcionario, laboral y contratado que forma la plantilla del Ayuntamiento. El capítulo 2 comprende el gasto en servicios a la ciudadanía y mantenimiento de la institución: mantenimiento de edificios, material de oficina, comunicaciones telefónicas, estudios y trabajos técnicos, etc. El capítulo 3 comprende los intereses y demás gastos derivados de las operaciones financieras contraídas por la institución municipal. En el capítulo 4 se incluyen las transferencias corrientes, como por ejemplo las subvenciones a asociaciones sin ánimo de lucro, convenios con entidades colaboradoras y entes dependientes, etc. El capítulo 5 no existe. Al capítulo 6 se imputan las inversiones de las distintas áreas. Al capítulo 7, las transferencias que realiza el Ayuntamiento a otras entidades para inversiones en el municipio. Por último, en el capítulo 9 se incluyen los gastos de capital de la deuda financiera adquirida.

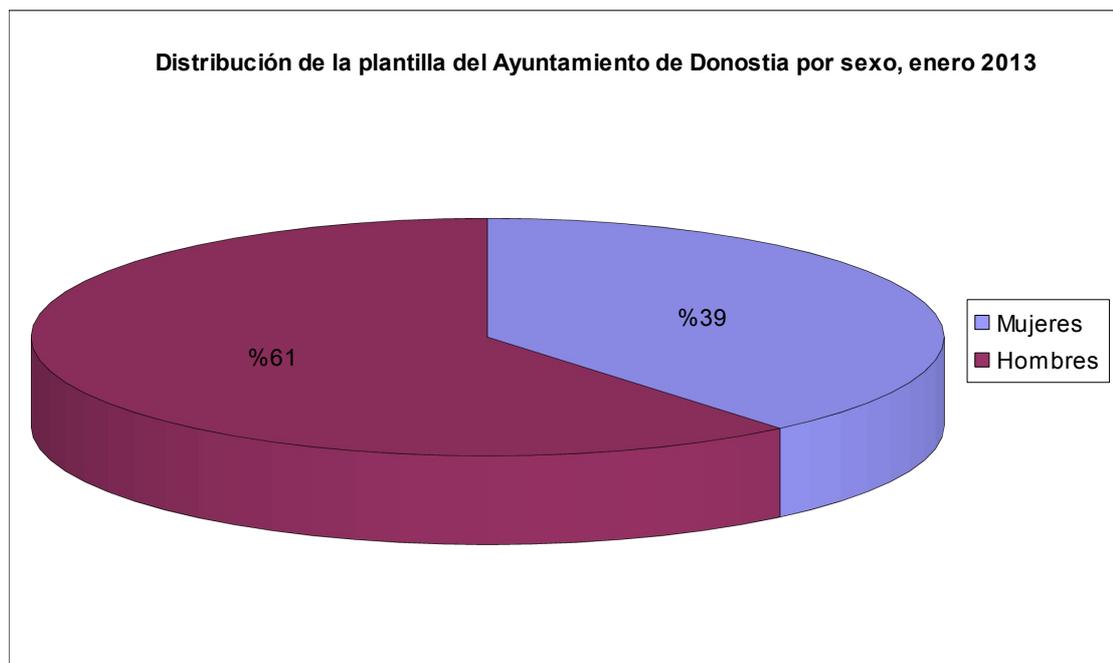
Si observamos la suma por capítulos de todos los programas presupuestarios, el capítulo 2 (gastos en bienes corrientes y servicios) es el más cuatioso, ya que supone el 36,7% del presupuesto, seguido muy de cerca por el capítulo 1 (gastos de personal), con el 36,8%.

Capítulo	2015 proposamena	%	2014an guztira	%
1. Gastos de Personal	124.431.516,22	34,71	122.300.017,20	34,85
2. Gastos en bienes corrientes y servicios	131.981.904,09	36,82	129.981.870,12	37,04
3. Gastos Financieros	3.903.469,03	1,09	4.346.552,97	1,24
4. Transferencias Corrientes	27.831.594,31	7,76	23.770.983,96	6,77
6. Inbersiones Reales	38.228.560,29	10,66	40.409.318,67	11,51
7. Transferencias de Capital	12.692.766,32	3,54	10.833.666,00	3,09
8. Activos Financieros	457.472,17	0,13	387.505,35	0,11
9. Pasivos Financieros	18.965.980,65	5,29	18.925.868,94	5,39
TOTAL	358.493.263,08	100,00	350.955.783,21	100,00

Estudiaremos con más detenimiento el capítulo 2 en los apartados 5.2. y 5.4. de este informe. El capítulo 1 supera los 124 millones de euros, y se refiere a los gastos de personal de 1.328 personas que trabajan para el Ayuntamiento. Las retribuciones y cuotas sociales de las personas trabajadoras de patronatos, entes empresariales y demás organismos dependientes, se incluyen en los respectivos presupuestos de esas entidades, y tienen impacto sobre los capítulos 4 y 7 (transferencias corrientes y de capital). La Dirección de Recursos Humanos es la encargada de gestionar plantillas, organigramas y puestos de trabajo en el Ayuntamiento, así como de seleccionar al personal. Sus políticas, por tanto, tienen gran influencia en la forma en que se gasta el capítulo 1.

A fecha de cierre de este informe, la Dirección de Recursos Humanos ha aprobado un Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián, que contiene medidas para paliar las brechas de género existentes en el ámbito laboral. Las brechas fueron identificadas en un diagnóstico desde la perspectiva de género del personal del Ayuntamiento realizado en 2007.

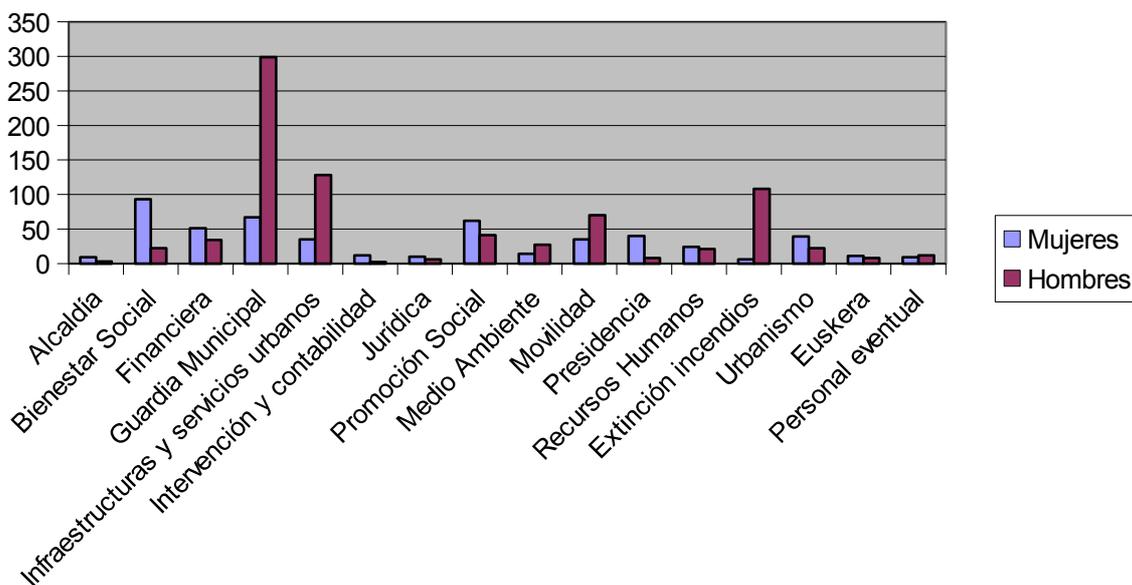
Según datos de 2013 facilitados por la Dirección de RRHH, existe segregación horizontal en la plantilla del Ayuntamiento. Es decir, hay direcciones masculinizadas (donde más del 60% de las personas trabajadoras son hombres) y direcciones feminizadas (con más de un 60% de mujeres). El desequilibrio lo encontramos ya en los números absolutos, en un primer vistazo al total de mujeres y de hombres que trabajan en el Ayuntamiento, ya que, de 1.328 personas trabajadoras, 811 son hombres y 517 mujeres, una diferencia de 294.



Entre las direcciones con mayor desequilibrio en la distribución por sexos de su personal destacan la Guardia Municipal, servicio que más personas emplea (366 en total) y donde el 68% son hombres, y el Servicio de Extinción de Incendios, que emplea a 114 personas de las cuales el 94% son hombres. Infraestructuras y

Servicios Urbanos, con 163 personas empleadas y un 78% de hombres, o Movilidad, con 105 personas de las cuales el 66% son hombres, también entran en la categoría de direcciones masculinizadas que emplean a más de 100 personas. Entre las feminizadas se encuentran Bienestar Social, que emplea a 115 personas de las cuales el 80% son mujeres, y Presidencia, con 83% de mujeres pero una plantilla mucho menor, de 48 personas. El Servicio de Promoción Social, que emplea a 103 personas, también cuenta con más mujeres, aunque los porcentajes se mueven en la franja 40/60, al igual que Urbanismo o la Dirección Jurídica. Las direcciones más equilibradas en cuanto a la distribución por sexos de sus plantillas son las de Recursos Humanos (53% de mujeres) y el Servicio de Euskera (57% de mujeres).

Distribución de la plantilla por sexo y direcciones



Dirección	Mujeres	Hombres
Alcaldía	9	3
Bienestar Social	93	22
Financiera	51	34
Guardia Municipal	67	299
Infraestructuras y ser	35	128
Intervención y contab	12	2
Jurídica	10	6
Promoción Social	62	41
Medio Ambiente	14	27
Movilidad	35	70
Presidencia	40	8
Recursos Humanos	24	21
Extinción incendios	6	108
Urbanismo	39	22
Euskera	11	8
Personal eventual	9	12

Además de la segregación horizontal que acabamos de describir, existe en el Ayuntamiento segregación vertical, es decir, que los hombres tienden a situarse en los puestos de mayor responsabilidad, prestigio y remuneración. Sin embargo, hay que decir que los puestos de menor cualificación están ocupados mayoritariamente también por hombres. A esto podríamos añadir que el equivalente de esos puestos en los sectores feminizados (como por ejemplo limpieza o asistencia domiciliaria) están externalizados, por lo que

no aparecen en esta serie de datos. Por tanto, podríamos decir que las mujeres que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento se sitúan en los puestos medios, mientras que las de menor cualificación quedan fuera de la plantilla. En cambio los hombres tienden a situarse en los puestos más bajos y en los más altos de cada categoría. Así, la mayoría de las mujeres del grupo C1 son administrativas, mientras que los hombres de esa categoría son guardias municipales. El grupo C2, antiguo grupo E, corresponde a los oficios (pintores, conserjes de edificios escolares, etc.).

Esta distribución de puestos de trabajo tiene consecuencias en la política retributiva. Por un lado, el 83% de las personas trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación son mujeres (dato de 2007), y entre esas medidas se encuentran la excedencia y la reducción de jornada para el cuidado de personas dependientes, con la consiguiente merma en sus retribuciones. Por otro lado, los hombres tienden a disfrutar de más complementos del sueldo, como el Complemento de Dedicación Especial, y ocupan los puestos mejor valorados en la Valoración de Puestos de Trabajo.

El Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento contempla la sistematización de datos sobre el personal, de modo que esperamos contar en el futuro con más y mejores series estadísticas. El análisis realizado hasta el momento se refiere al personal contratado por el Ayuntamiento, quedando excluido todo el personal de entes dependientes como Donostia Kultura, Donostia Kirola, Fomento de San Sebastián o Etxegintza. Más adelante estudiaremos algunos datos sobre el personal de Donostia Kultura, entidad que ha realizado recientemente un diagnóstico desde la perspectiva de género.

Tampoco hay que olvidar que el capítulo 2 contiene numerosos contratos del Ayuntamiento con empresas que a su vez contratan a personal, en muchos casos femenino, como hemos señalado más arriba. Es responsabilidad del Ayuntamiento velar por la dignidad en las condiciones laborales del personal a cargo de las empresas que contrata. Esto sólo puede lograrse mediante la inclusión de cláusulas sociales en la contratación, y haciendo un seguimiento sistemático de los contratos.

La Junta de Gobierno del Ayuntamiento de San Sebastián aprobó en septiembre de 2012 impulsar la contratación pública responsable, es decir, la compra o contratación de bienes y servicios considerando criterios ambientales, sociales éticos, laborales y de igualdad para la selección del producto o proveedor. En junio de 2013, la misma Junta de Gobierno aprobó unas *Instrucciones para la incorporación de criterios sociales, ambientales, éticos, laborales, lingüísticos y de igualdad en la contratación del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián*, que regula los criterios a seguir en este ámbito, así como una Guía para la incorporación de las cláusulas.

Más recientemente, y en vista de que la tarea propuesta requiere de medios y recursos para poder llevarla a cabo, la Junta de Gobierno ha aprobado la creación de una comisión técnica para el seguimiento y evaluación de la aplicación de cláusulas sociales. De esta forma, se establecen mecanismos de revisión sistemáticos para garantizar que los criterios sociales, éticos y de igualdad se incorporan correctamente. Con esta medida, se espera que el número y porcentaje de contratos que incluyen cláusulas sociales, ambientales y de igualdad aumente, y además, contar con un registro de datos sistematizado.

Año	Contratos con cláusulas de igualdad	Contratos con cláusulas ambientales
2010	3	4
2011	0	4
2012	4	6
2013	2	10

5.2. Influencia-competencia

Mediante el análisis realizado en el Informe 2014, se identificaron como prioritarias las áreas o direcciones de **Infraestructuras y servicios urbanos, Movilidad, Bienestar Social, Promoción Social, Barrios y Participación Ciudadana y Donostia Kultura**. Se priorizaron esas direcciones bien por su peso relativo sobre el presupuesto municipal, como es el caso de Infraestructuras y Servicios Urbanos, Movilidad y Donostia Kultura, o bien porque obtuvieron puntuaciones altas en el parámetro "Influencia-competencia". Así, se han seleccionado algunos programas como Educación y Promoción Social (3,89% en el 2014, y 3,84% en el 2015) o Participación (0,21% en el 2014 y 0,25% en el 2015), porque las políticas a las que se dirigen

inciden de forma directa sobre las personas, es decir, sobre su acceso a recursos (de participación, de educación, de ocio, etc.); porque el personal técnico y político que gestiona estos programas tiene una capacidad de maniobra razonable en cuanto a la forma en que se gasta el presupuesto (competencia); porque las políticas a las que se dirigen tienen capacidad de incidir sobre los roles y estereotipos de género; y por último porque el personal técnico adscrito a esos programas tiene una actitud o sensibilidad favorable hacia la igualdad. Los programas presupuestarios de la Dirección de Bienestar Social cumplen los dos requisitos, porque ocupan el quinto puesto en cuanto a volumen de gasto, con el 6,63% en el 2015 sobre el presupuesto total, y además tiene una alta puntuación en el parámetro de "Influencia-competencia".

En lo que sigue, y utilizando información proporcionada por las propias direcciones, nos detendremos en la propuesta presupuestaria de cada una de ellas.

Infraestructuras y Servicios Urbanos

La Dirección de Infraestructuras y Servicios Urbanos está formada por diversos servicios de carácter básico que tienen que ver con la habitabilidad de la ciudad. En esta dirección confluyen los programas presupuestarios dirigidos a la limpieza de las calles, al sistema de distribución de agua y saneamiento, al mantenimiento de las playas, edificios municipales, vías públicas o parques y jardines, etc. Se trata de servicios esenciales para la ciudadanía y para la vida en común en la ciudad. El objetivo general de la dirección es garantizar el adecuado funcionamiento de estos servicios, de forma que alcancen a toda la ciudadanía y a las personas que visitan la ciudad, creando comodidad y bienestar.

Programa Presupuestario	2015 proposamena	%	2014an guztira	%
Infraestructuras y Servicios Urbanos				
Proyectos y Obras	5.424.166,95	1,51	4.197.973,11	1,20
Mantenimiento y Servicios: Urbanos: Dirección y Administración	1.666.672,60	0,46	2.033.837,85	0,58
Parque Móvil	894.389,85	0,25	921.131,61	0,26
Edificios	1.925.863,71	0,54	2.219.298,79	0,63
Alumbrado Público	4.444.109,06	1,24	4.923.431,12	1,40
Parques y Jardines	5.924.762,03	1,65	5.517.560,38	1,57
Agua y Saneamiento: Dirección y Administración	788.212,70	0,22	1.637.983,98	0,47
Agua	2.907.021,96	0,81	5.969.251,47	1,70
Abastecimiento de Agua: Añarbe	4.042.675,61	1,13		
Saneamiento	6.139.747,74	1,71	9.238.775,97	2,63
Saneamiento y Depuración: Añarbe	5.988.715,43	1,67		
Limpieza Viaria y de Fachadas	12.351.758,19	3,45	12.435.931,87	3,54
Recogida y Vertido de Basuras			16.592.236,59	4,73
Recogida de Basuras	6.659.534,18	1,86		
Gestión de Residuos: San Marcos	2.395.512,70	0,67		
Tratamiento de Residuos: San Marcos	7.791.476,48	2,17		
Playas	2.262.800,07	0,63	2.191.028,98	0,63
Vías Públicas	2.744.029,37	0,77	7.508.097,97	2,14
Escaleras, Rampas y Ascensores	306.800,00	0,09		
Pavimentación y Asfaltado	4.528.600,15	1,26		
Mercados	15.450,00	0,00	4.976,57	0,00
Oleaje 2 de Febrero de 2014			1.761.357,48	0,50
GASTO TOTAL	79.202.298,78	22,09	77.152.873,74	21,98

Para ello, se destinan más de 79 millones de euros, el 22% del presupuesto municipal del 2015. Se trata pues, del grupo de programas presupuestarios que mayor peso relativo tienen sobre el presupuesto municipal, y cuyas actuaciones alcanzan a la totalidad de la ciudadanía.

Gasto por capítulos de la Dirección de Infraestructuras y Servicios Urbanos en 2015

Programa Presupuestario	1. kap.	2. kap.	3. kap.	4. kap.	6. kap.	7. kap.
Infraestructuras y Servicios Urbanos						
Proyectos y Obras	1.976.648,86	59.121,98	0,00	0,00	3.388.396,11	0,00
Mantenimiento y Servicios: Urbanos: Dirección y Administración	594.172,60	57.500,00	0,00	0,00	1.015.000,00	0,00
Parque Móvil	624.169,85	270.220,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Edificios	928.168,52	712.695,19	0,00	0,00	285.000,00	0,00
Alumbrado Público	89.285,84	4.054.823,22	0,00	0,00	300.000,00	0,00
Parques y Jardines	609.915,74	5.114.846,29	0,00	0,00	200.000,00	0,00
Agua y Saneamiento: Dirección y Administración	733.152,70	55.060,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua	738.921,96	1.768.100,00	0,00	0,00	400.000,00	0,00
Abastecimiento de Agua: Añarbe	0,00	4.042.675,61	0,00	0,00	0,00	0,00
Saneamiento	158.495,73	2.589.625,00	0,00	0,00	2.142.252,30	1.249.374,71
Saneamiento y Depuración: Añarbe	0,00	5.988.715,43	0,00	0,00	0,00	0,00
Limpieza Vial y de Fachadas	185.763,16	12.047.269,12	0,00	0,00	118.725,91	0,00
Recogida y Vertido de Basuras						
Recogida de Basuras	200.689,75	5.919.564,68	0,00	0,00	539.279,75	0,00
Gestión de Residuos: San Marcos	0,00	0,00	0,00	2.395.512,70	0,00	0,00
Tratamiento de Residuos: San Marcos	0,00	0,00	0,00	7.791.476,48	0,00	0,00
Playas	101.250,20	2.161.549,87	0,00	0,00	0,00	0,00
Vías Públicas	423.571,81	1.025.956,27	0,00	0,00	1.294.501,29	0,00
Escaleras, Rampas y Ascensores	0,00	306.800,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pavimentación y Asfaltado	559.600,15	3.269.000,00	0,00	0,00	700.000,00	0,00
Mercados	0,00	15.450,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oleaje 2 de Febrero de 2014						
GASTO TOTAL	7.923.806,87	49.458.972,66	0,00	10.186.989,18	10.383.155,36	1.249.374,71

Como hemos señalado en el apartado 2, la sensación de inseguridad a la hora de vivir la ciudad es el doble en mujeres que en hombres, con consecuencias sobre la libertad de movimientos de las mujeres. La dirección de Infraestructuras y Servicios Urbanos participa desde hace dos años en un grupo municipal interdepartamental que estudia la configuración urbana y la movilidad desde la perspectiva de género, con el objetivo de eliminar o paliar lugares de la ciudad que son percibidos como más inseguros por las mujeres. Fruto de la reflexión de este grupo, la dirección de infraestructuras ha asumido el gasto para pequeñas obras en nueve de esos puntos, con un gasto de 42.692,65€, que se realizarán mediante una partida de 50.000€ a cargo del presupuesto de 2015. En ocho de los casos, la intervención consiste en la colocación de espejos para mejorar la visibilidad de pasos subterráneos o zonas de escasa visibilidad. Otra de las intervenciones consiste en la renovación del camino a la Ikastola Ibai, identificado como punto crítico. Existen otros puntos críticos en los que no se prevén intervenciones de este tipo porque están pendientes de ser eliminados completamente en el marco de proyectos urbanísticos más amplios. Tal es el caso de los pasadizos subterráneos peatonales de Carlos I o Egia. En esos casos, la intervención corresponde a la Dirección de Urbanismo, donde existe cierta sensibilidad entre el personal que proyecta las infraestructuras urbanas, en el sentido de no generar nuevos espacios que generen sensación de inseguridad a la ciudadanía y, en especial, a las mujeres. No obstante, es necesario seguir trabajando en esa línea, y sensibilizando al personal, para que los nuevos espacios urbanos sean habitables y no generen problemas de accesibilidad o inseguridad.

Además de continuar en la línea de reflexión en torno a los puntos críticos de la ciudad, se recomienda a la Dirección de Infraestructuras y Servicios Urbanos hacer una revisión exhaustiva de las personas a las que emplea, tanto de forma directa como a través de contrataciones externas. En las contrataciones directas puede intervenir en colaboración con la Dirección de Recursos Humanos, si es que se considera necesario aumentar el número de mujeres en determinados puestos o categorías profesionales. En las contrataciones externas tales como limpieza viaria, recogida de basuras, jardines, etc., se puede intervenir introduciendo cláusulas de igualdad y cláusulas sociales en los pliegos de contratación.

Movilidad

La movilidad entendida como objetivo de gasto abarca la actividad de la Dirección de Movilidad, que gestiona, entre otros, el aparcamiento en la ciudad (OTA, aparcamientos subterráneos, viñetas de residentes,

etc.), la señalización y ordenación del tráfico, las y los agentes de tráfico, o la gestión de taxis, y, por otra parte, el mantenimiento de la compañía de transporte público municipal Dbus. Para ello, existen dos programas presupuestarios: el de la Dirección de Movilidad, y el de Dbus, que sirve para garantizar el servicio público cubriendo el déficit de la empresa.

Gasto por programas presupuestarios de la Dirección de Movilidad; 2014 y 2015

PRESUPUESTOS GENERALES	2015 proposamena	%	2014an guztira	%
Objeto MOVILIDAD				
Movilidad			17.379.828,66	4,95
Transporte			157.610,00	0,05
Ordenación del Tráfico y del Estacionamiento	6.098.833,30	1,70		
Movilidad Urbana	8.414.590,65	2,35		
Transporte Colectivo Urbano de Viajeros	9.300,08	0,00		
Otro Transporte de Viajeros	31.200,00	0,01		
Infraestructura del transporte	164.694,77	0,05		
Administración General del Transporte	185.200,00	0,05		
Dbus	33.811.929,78	9,43	34.440.213,78	9,81
GASTO TOTAL	48.715.748,58	13,59	51.977.652,44	14,81

Gasto por capítulos de la Dirección de Movilidad en 2015

Programa Presupuestario	1. kap.	2. kap.	3. kap.	4. kap.	6. kap.	7. kap.	8. kap.	9. kap.
Objeto MOVILIDAD								
Movilidad								
Transporte								
Ordenación del Tráfico y del Estacionamiento	391.365,49	5.677.467,81	0,00	0,00	30.000,00	0,00	0,00	0,00
Movilidad Urbana	4.926.055,49	1.901.035,16	0,00	10.500,00	1.577.000,00	0,00	0,00	0,00
Transporte Colectivo Urbano de Viajeros	0,00	9.300,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otro Transporte de Viajeros	0,00	6.200,00	0,00	25.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Infraestructura del transporte	0,00	2.500,00	0,00	0,00	162.194,77	0,00	0,00	0,00
Administración General del Transporte	0,00	0,00	0,00	185.200,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dbus	22.985.236,47	8.502.792,59	250,00	-	2.171.116,00	-	-	152.534,72
GASTO TOTAL	28.302.657,45	16.099.295,64	250,00	220.700,00	3.940.310,77	0,00	0,00	152.534,72

10740n XV

El Diagnóstico de situación de las mujeres y los hombres de Donostia mostró que las mujeres se desplazan más a pie. Diversos estudios muestran que la movilidad sostenible contribuye a la conciliación y a la corresponsabilidad. La movilidad sostenible va más allá, y requiere que existan servicios de proximidad en los barrios (escuelas, guarderías, centros de salud, comercio, etc.) para que las personas puedan hacer desplazamientos cortos, preferiblemente a pie. Un programa interesante desde esa perspectiva e impulsado por la Dirección de Movilidad es el Camino Escolar, que fomenta la autonomía de niñas y niños para desplazarse en grupo, con ayuda de personal voluntario, de casa a la escuela.

Los datos de uso de la bicicleta por parte de mujeres y hombres gozan de cierto equilibrio, que no siempre se mantiene si atendemos a las zonas o a la edad de las personas ciclistas. Las mujeres prefieren las zonas del centro de la ciudad para desplazarse en bicicleta, y menos las zonas periféricas. Además, hay un notable descenso en el uso de la bicicleta por parte de las mujeres a partir de los 60 años.

Aforo ciclista por sexo y edad, 2011

	X Edades		X %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0 - 20	2297	1779	%56,35	%43,65
20 - 40	7222	5499	%56,77	%43,23
40 - 60	5286	3805	%58,15	%41,85
60 o más	1472	633	%69,93	%30,07
Total	16277	11716	% 58,15	% 41,85

El sistema público de alquiler de bicicletas Dbizi ha cambiado recientemente, y en la actualidad están disponibles para el alquiler bicicletas eléctricas. El 43% de las personas que se han dado de alta en el servicio son mujeres, y el 57% hombres. Sin embargo, no disponemos de datos de uso real del servicio.

Algunos datos recientes de la Autoridad del Transporte de Gipuzkoa relativos a San Sebastián, revelan que las mujeres realizan un uso del autobús mucho más intensivo que los hombres. Así, de 13.778.560 desplazamientos realizados en un año con la tarjeta ordinaria, más del 70% corresponden a mujeres, y sólo un 28,79% a hombres. Los porcentajes quedan más equilibrados en otras modalidades de tarjeta como por ejemplo la joven, con un 55% de mujeres y un 44% de hombres. Aún así, existe una diferencia de 280.364 desplazamientos a favor de las mujeres jóvenes, diferencia que podría explicarse por la mayor prevalencia de la motocicleta entre los chicos. En la modalidad de tarjeta social también existen diferencias significativas (63% mujeres, 37% hombres), aunque no tan acusadas como en la tarjeta ordinaria. Todo ello nos lleva a constatar que existen diferencias en el modo de transporte entre mujeres y hombres derivadas de la división sexual del trabajo. Así, los hombres de mediana edad utilizan preferentemente el vehículo privado para desplazamientos ligados al trabajo remunerado y al ocio, mientras que las mujeres se desplazan sobre todo a pie o en transporte público, un número mayor de veces y en trayectos más cortos, por una variedad mayor de motivos que tienen que ver más con el cuidado, las relaciones personales y el trabajo no remunerado.

Desplazamientos en las líneas de Dbus entre julio de 2013 y junio de 2014 por sexos y modalidad de tarjeta de transporte

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Ordinario	9.811.826	71,21	3.966.734	28,79	13.778.560
Social	694.841	63,4	401.040	36,6	1.095.881
Joven	1.348.327	55,8	1.067.963	44,2	2.416.290

La Dirección de Movilidad participó en la implementación del II Plan de Igualdad, y sigue participando en el III Plan de Igualdad y en el grupo municipal interdepartamental que estudia la configuración urbana y la movilidad desde la perspectiva de género. Fruto de este trabajo, se han hecho mejoras para el colectivo de agentes de movilidad. Las mujeres que trabajan en este colectivo masculinizado han accedido a uniformes y vestuarios más cómodos, y han realizado formación en autodefensa para hacer frente a la violencia de carácter sexista que en ocasiones sufren en el desempeño de su trabajo en la calle. En cuanto al tráfico ciclista, la Dirección de Movilidad ha solicitado una subvención a la Diputación Foral de Gipuzkoa para la construcción de bidegorris, y, a petición de la institución foral, tuvo en cuenta criterios de género en dicha solicitud.

La empresa pública Dbus se encuentra implantando su segundo Plan de Igualdad. Se trata de un plan que afecta a la configuración de la plantilla y cuyo objetivo principal es aumentar la presencia de mujeres en el colectivo de personas conductoras, objetivo en el que se han dado tímidos avances. Desde 2004, ha aumentado en 12 el número de mujeres conductoras. Sin embargo, el número de hombres conductores ha aumentado casi en 100, y el porcentaje sigue siendo claramente desigual (93,61% hombres, 6,39% mujeres), de manera que conviene revisar el Plan de Igualdad y sobre todo, las pruebas de acceso para el puesto de personas conductoras, introduciendo medidas de acción positiva más efectivas, de cara a asegurar un mayor número de mujeres conductoras, manteniendo, al menos, la correlación con el porcentaje de mujeres que se presentan a las pruebas.

Plantilla de conductoras/es de Dbus

	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		TOTAL	%	TOTAL	%
AÑO 2004	300	14	%4,67	286	%95,33
AÑO 2005	327	17	%5,20	310	%94,80
AÑO 2006	341	21	%6,16	320	%93,84
AÑO 2007	363	22	%6,06	341	%93,94
AÑO 2008	382	24	%6,28	358	%93,72
AÑO 2009	390	24	%6,15	366	%93,85
AÑO 2010	392	24	%6,12	368	%93,88
AÑO 2011	414	26	%6,28	388	%93,72
AÑO 2012	415	26	%6,27	389	%93,73
AÑO 2013	407	26	%6,39	381	%93,61

Por último, y de cara a 2015, la Dirección de Movilidad prevé acciones para mejorar la seguridad de las mujeres en los aparcamientos subterráneos, y en colaboración con el colectivo de taxistas, si bien se trata de medidas que no requieren de presupuesto específico.

Teniendo en cuenta los datos sobre modalidades de transporte por sexos, conviene no perder de vista que el gasto destinado a la mejora de la red de transporte público beneficiará en mayor medida a las mujeres y a las personas a las que éstas cuidan: menores y personas con distinto grado de dependencia, mientras que las inversiones en aparcamientos o en proyectos que beneficien al transporte en vehículo privado beneficiarán en mayor medida a los hombres. Dentro del marco del grupo interdepartamental que estudia los puntos críticos, Dbus debería tomar medidas para mejorar la seguridad de las mujeres, tomando medidas como las paradas a demanda en los servicios nocturnos.

Asimismo, hay que tener en cuenta que los bidegorris construidos sobre acera restan espacio y seguridad a las y los peatones, en especial a los más vulnerables como personas mayores, niñas y niños, y crean conflictividad entre peatones y ciclistas, mientras que no afectan en nada al tráfico motorizado. Los bidegorris cercanos al tráfico motorizado pero sin mucha protección son menos atractivos para las mujeres y menos seguros para las y los ciclistas en general, por lo que conviene invertir en bidegorris seguros, aunque resten espacio al tráfico motorizado, que contribuyan a reducir las velocidades de éste y que obstaculicen lo menos posible los pasos de peatones. Al mismo tiempo, sería interesante realizar campañas de sensibilización dirigidas a personas conductoras de coches para una mejor convivencia entre coches y bicicletas, seguir animando a las mujeres, y en especial a las mayores de 60 años, a que utilicen la bicicleta mediante cursos y demostraciones del sistema público de alquiler de bicicletas eléctricas.

Por último, y si lo que se pretende es evitar la universalización del modelo masculino (es decir, en este caso, que las mujeres adopten las pautas de transporte de los hombres) y apostar por la movilidad sostenible, conviene reflexionar sobre la forma de atraer a los hombres a la red de transporte público, de manera que las campañas de sensibilización, si las hubiere, deberían dirigirse preferentemente a ellos. Por otra parte, cualquier estudio sobre el tráfico y las formas de movilidad en la ciudad, debería tener en cuenta la perspectiva de género, tratándose de un ámbito en el que se dan las fuertes diferencias descritas.

Bienestar Social

El objetivo general de la Dirección de Bienestar Social es dar respuesta a los problemas de los colectivos más desfavorecidos de la ciudad: personas mayores, menores en situación de desprotección, personas migrantes, mujeres que enfrentan violencia, personas con discapacidad, personas sin techo o en riesgo de exclusión social, etc., desde un enfoque de igualdad de oportunidades. Para ello, la Dirección está formada por cuatro servicios: el Servicio de Acción Comunitaria, del que dependen los ocho Centros de Servicios Sociales de la ciudad, el Servicio de Infancia y Familia, el Servicio de Personas Mayores y Discapacidad y el Servicio de Inserción Social. La Dirección de Bienestar Social gestionará este año 11 programas presupuestarios, que suman un gasto de 23.786.614,53€.

Gasto por programas presupuestarios de la Dirección de Bienestar Social: 2014 y 2015

PRESUPUESTOS GENERALES	2015 proposamena	%	2014an guztira	%
Programa Presupuestario	2015 proposamena	%	2014an guztira	%
Bienestar Social				
Bienestar Social: Dirección y Administración	1.036.278,63	0,29	4.769.939,96	1,36
Promoción Personas Mayores	358.332,83	0,10	1.111.968,90	0,32
Hogares del Jubilado	1.254.698,35	0,35		
Ayuda Domiciliaria	7.539.479,23	2,10	7.522.922,29	2,14
Prevención Infancia y Familia	2.760.387,18	0,77	2.209.764,04	0,63
Centros de Servicios Sociales	2.914.446,20	0,81	1.008.237,11	0,29
Centro de Acogida Social	1.282.336,26	0,36	1.308.554,55	0,37
Servicios a Personas Mayores			2.394.372,26	0,68
Apartamentos Tutelados	1.473.517,38	0,41		
Residencias de Ancianos	884.112,88	0,25		
Inserción Social	2.813.593,08	0,78	3.833.854,25	1,09
Ayudas de Emergencia Social	1.469.432,51	0,41		
GASTO TOTAL	23.786.614,53	6,63	24.159.613,36	6,88

Gasto por capítulos del Servicio de Bienestar Social en 2014

PRESUPUESTOS GENERALES	1. kap.	2. kap.	3. kap.	4. kap.	6. kap.
Programa Presupuestario	1. kap.	2. kap.	3. kap.	4. kap.	6. kap.
Bienestar Social					
Bienestar Social: Dirección y Administración	715.944,63	27.454,00	0,00	292.880,00	0,00
Promoción Personas Mayores	48.037,74	285.185,09	0,00	25.110,00	0,00
Hogares del Jubilado	0,00	354.698,35	0,00	600.000,00	300.000,00
Ayuda Domiciliaria	86.539,21	7.452.940,02	0,00	0,00	0,00
Prevención Infancia y Familia	498.957,49	2.249.129,69	0,00	12.300,00	0,00
Centros de Servicios Sociales	2.685.872,42	228.573,78	0,00	0,00	0,00
Centro de Acogida Social	832.504,57	449.831,69	0,00	0,00	0,00
Servicios a Personas Mayores					
Apartamentos Tutelados	130.322,45	1.343.194,93	0,00	0,00	0,00
Residencias de Ancianos	0,00	844.112,88	0,00	40.000,00	0,00
Inserción Social	341.374,53	1.316.244,09	0,00	1.155.974,46	0,00
Ayudas de Emergencia Social	0,00	0,00	0,00	1.469.432,51	0,00
GASTO TOTAL	5.339.553,04	14.551.364,52	0,00	3.595.696,97	300.000,00

Durante el período de ejecución del II Plan de Igualdad (2008-2013), y debido al tamaño y la complejidad de la Dirección de Bienestar Social, ésta decidió crear un grupo de coordinación interno para la gestión de las acciones de igualdad, formado por una persona que realiza la interlocución con el departamento de igualdad, y por personas responsables de igualdad de cada uno de los cuatro servicios mencionados. Esta estructura de coordinación interna ha sido pionera y referente en el Ayuntamiento, y ha permitido avanzar en el grado de incorporación de la perspectiva de género dentro de esta Dirección.

Ya hemos mencionado que Bienestar Social emplea a 80 personas de las cuales el 80% son mujeres. La partida 226.99 "Publicaciones", del cap. 2 de este programa se utiliza para la elaboración de la memoria

anual de la Dirección, que contiene información valiosa y en muchos casos desagregada por sexo, fruto del trabajo realizado en los años previos. Además, en la partida 226.09 recogida en la propuesta presupuestaria para 2015, se ha reservado una partida de 5.000€ en este programa para la realización de acciones del III Plan de Igualdad.

El **programa de Promoción de Personas Mayores** contiene tres contratos para la gestión de centros de tiempo de libre para personas jubiladas (hogares del jubilado), el programa municipal de ocio y tiempo libre para mayores de 55 años “Plus 55”, y la gestión del centro ubicado en el barrio de Aiete denominado Topalekua. El III Plan de Igualdad prevé acciones para la promoción de la corresponsabilidad y de la salud que habrá que desarrollar en este ámbito, a la vez que se introducen cláusulas de igualdad en las revisiones de los contratos.

El **programa de Ayuda Domiciliaria** lo constituye un único contrato para la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) para personas que tienen algún grado de dependencia o necesidad. Se trata de un contrato por un importe que supera los 7,45 millones de euros anuales, y del que se beneficiaron, en 2013, 1.518 personas, el 75,8% de ellas mujeres.

Personas atendidas por el SAD en 2013 en función del sexo y la edad

	Mujeres	Hombres	Total	%
<65 años	111	75	186	12,3
Entre 65 y 74	77	45	122	8,0
Entre 75 y 84	404	140	544	35,8
Más de 85	558	108	666	43,9
Total	1.150	368	1.518	
%	75,8	24,2		100

El mayor porcentaje de mujeres entre las personas atendidas se explica por el mayor peso que tiene la franja de edad por encima de los 75 años sobre el total de personas atendidas, y el hecho de que el 70,2% de las personas mayores de 80 años de Donostia sean mujeres.

Las personas atendidas son por tanto en su mayoría mujeres, pero las personas contratadas por la empresa adjudicataria del servicio también lo son, puesto que se trata de un colectivo fuertemente feminizado. Según datos de Asade (Asociación Sindical de Ayuda Domiciliaria), de las 400 personas que en la actualidad trabajan como auxiliares domiciliarias, 390 son mujeres, esto es, el 97,5%.

Se trata pues de un servicio clave desde la perspectiva de género, puesto que ofrece una doble garantía: por una parte a las personas cuidadas, a las que se les ofrece la garantía de un servicio de calidad, y por otro a las trabajadoras, que ejercen su trabajo con la protección de un convenio colectivo y en unas condiciones laborales dignas. Cualquier recorte en este programa supondría un triple perjuicio: por un lado a las personas cuidadas, que dejan de disfrutar del servicio de calidad; en segundo lugar a las trabajadoras que ven mermado su modo de vida y en tercero pero no menos importante a las personas que tendrían que asumir (en muchos casos en el ámbito del hogar y sin remuneración) esos trabajos no realizados por el SAD, y que como sabemos en su gran mayoría serían otra vez mujeres. Por tanto se valora de manera positiva que el Gobierno Municipal mantenga la asignación a este programa, aunque sería conveniente el aumento, teniendo en cuenta que en Donostia hay 27.910 personas por encima de los 70 años, lo que supone el 15% de la población.

Por otra parte, en los últimos años, la Diputación Foral de Gipuzkoa ha asumido el coste público de las horas de SAD ofrecidas a personas dependientes, mientras que el Ayuntamiento ha asumido las dedicadas a personas autónomas. Así, aunque el Ayuntamiento gestione el contrato con la empresa adjudicataria, la DFG ha asumido una parte importante del gasto, que se refleja en el presupuesto municipal en la parte correspondiente a los ingresos. De todos modos, y en virtud de recientes acuerdos adoptados entre ambas instituciones, y en cumplimiento de la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, la competencia del SAD quedará en manos del Ayuntamiento, por lo que es previsible que la aportación foral descienda en los próximos años y deba ser compensada por la municipal.

Evolución de las principales magnitudes del SAD entre 2010 y 2013

	2010	2011	2012	2013
Precio/hora servicio	17,56	18,02	19,27	20,43
Nuevas solicitudes	510	480	477	443
Personas atendidas	1.630	1.616	1.580	1.518
Horas de atención	423.515,50	419.044,35	416.909,00	418.164,70
Gasto total	7.481.841,60	7.523.353,00	8.055.129,40	8.567.104,68
Aportación municipal	1.574.628,94	1.748.712,75	1.873.202,95	2.354.134,77
Aportación foral	4.880.009,52	4.703.181,12	5.062.422,56	5.027.398,88
Aportación usuarios	1.027.133,54	1.071.459,12	1.119.503,89	1.185.571,0

Por tanto es de esperar que la aportación del Ayuntamiento a este programa aumente por las razones expuestas, pero sería deseable que aumentaran también el número de horas de servicio ofrecidas y el número de personas atendidas.

El SAD se gestiona mediante un sistema de copago por parte de las personas usuarias, que abonan una parte del coste del servicio en función de su renta, patrimonio, y el número de personas que se benefician del servicio. Desde el año 2014, este copago tiene un precio máximo de 18,76 euros, aprobado como precios públicos. Esta medida, a supuesto una inversión más de 70.000 euros por parte del ayuntamiento. Hay 10 franjas en los porcentajes de copago según los ingresos de las personas usuarias.

Franjas de copago, y precios por hora del SAD para las personas usuarias en 2014

Ingresos	% precio público	TOTAL
<= 120% IPREM	1,50%	0,28 €
>120 – 125% IPREM	4%	0,75 €
>125 – 130% IPREM	8%	1,50 €
>130 – 150% IPREM	15%	2,81 €
>150 – 175% IPREM	24%	4,50 €
>175 – 200% IPREM	35%	6,57 €
>200 – 225% IPREM	48%	9,00 €
>225 – 250% IPREM	61%	11,44 €
>250 – 275% IPREM	74%	13,88 €
>275 – 300% IPREM	87%	16,32 €
>300% IPREM	100%	18,76 €

Así, a partir de ciertas franjas, el SAD difícilmente puede competir con los precios de los servicios de cuidados que se ofrecen en la economía sumergida, razón por la que el SAD no alcanza a todas las personas usuarias potenciales. Sería conveniente poner el foco en la economía sumergida, e incorporar a las trabajadoras que ejercen los cuidados en ellas al sistema público del SAD, para mejorar sus condiciones laborales y la calidad de los servicios que reciben las personas usuarias. Eso requeriría aumentar significativamente el gasto en este programa.

El Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAMVVG) se inserta a nivel funcional en el **Servicio de Prevención, Infancia y Familia**, y por tanto depende de su programa presupuestario. El SAMVVG cuenta con dos técnicas y una administrativa con dedicación completa a los casos de mujeres que enfrentan violencia machista, a las que se ofrece recursos de alojamiento, acogida, diagnóstico, orientación,

apoyo psicológico y ayudas económicas de urgencia. Este servicio atendió a 134 mujeres en 2013, a las que facilitó los siguientes recursos:

Recursos ofrecidos por la Dirección de Bienestar Social a mujeres que enfrentan violencia machista en 2013

Apoyo psicológico	88
Asistencia jurídica	9
Asesoramiento, información	169
Pisos de acogida	4
Acogimiento de urgencia-CAI	26
Cheque de emergencia	23
Ayuda económica GV	18
Acompañamientos	25

Las ayudas económicas y el apoyo psicológico dependen del presupuesto de la DFG, aunque los servicios sociales municipales actúen como puerta de acceso. Los recursos de alojamiento dependen de la administración municipal, y a nivel presupuestario se sitúan en el cap. 2 del programa presupuestario de Inserción Social. Por otra parte, el programa presupuestario de Prevención, Infancia y Familia contiene cinco contratos en el capítulo 2: el de psicólogas y psicólogos comunitarios, que trabajan con menores en riesgo de desprotección, el de intervención precoz, que consiste en un programa de detección de casos, el del equipo psico-social y socio-educativo, que es el de mayor volumen (1.329.000€), y dos contratos relacionados con la prevención del consumo de drogas y las adicciones digitales entre la juventud. Uno de estos últimos, que consiste en la intervención directa en locales privados de jóvenes, se ha diseñado con perspectiva de género. El resto no incluye cláusulas de igualdad, por lo que conviene estudiar la manera de introducirlas.

El programa presupuestario de **Centros de Servicios Sociales** comprende gastos de mantenimiento de las instalaciones, e inversiones en un nuevo centro en Riberas de Loiola. La mayoría de las trabajadoras sociales de estos centros, que están en contacto directo con las personas usuarias, cuentan con formación en igualdad.

El **programa del Centro de Acogida Social** consiste en el mantenimiento de un centro de acogida para personas sin techo ubicado en el paseo de Mons, donde las personas usuarias pueden pernoctar un máximo de 3 noches. Se trata de un centro de “baja exigencia”, es decir, que no hay condiciones para las personas usuarias, aunque tampoco se realizan intervenciones sociales con ellas, más allá de proveer comida, alojamiento y asistencia sanitaria en caso de necesidad. El centro cuenta con 40 plazas, distribuidas en habitaciones dobles, dos habitaciones individuales para personas con discapacidad, y 28 habitaciones individuales. En 2013 se produjeron 3.274 ingresos de 2.103 personas distintas, de las que 1.071 acudían por primera vez. En total hubo 13.226 pernoctaciones, y una ocupación media del 90,4%. La ocupación es mayoritariamente masculina, con un 86,9% de usuarios hombres. En cuanto a la procedencia, el 65,1% de las personas usuarias son extranjeras, el 25,2% del resto del estado español y el 9,7% de la CAE. De las personas extranjeras, el 68,28% proceden de África. Existe un régimen de estancia especial superior a 3 días, que se contempla en casos de asilo político, convalecencia, cuando así lo recomienda una técnica o técnico de trabajo social, o cuando las personas usuarias están a la espera de participar en un programa de rehabilitación, de otro recurso de alojamiento, de una entrevista de trabajo, etc. Las personas acogidas en este régimen de estancia especial fueron 192. Sería conveniente contar con más información sobre las mujeres sin techo, por qué no acuden al recurso, etc.

Las partidas más importantes del **programa de Servicios a Personas Mayores** tienen que ver con el mantenimiento de viviendas sociales destinadas a personas mayores. Al igual que en el caso del SAD, el Ayuntamiento actúa como puerta de entrada a recursos de la DFG dirigidos a personas dependientes; en este caso, por ejemplo a las ayudas a la dependencia y equipamientos residenciales, y gestiona directamente otros recursos dedicados a personas mayores autónomas, pero que precisan ayuda para ciertas tareas cotidianas. Así, destina 2.074.062€ a alojamientos para personas mayores autónomas, en régimen residencial o en apartamentos sociales. Estos recursos tienen capacidad para 213 personas, y la ocupación en 2013 ha sido prácticamente del 100%, si bien no disponemos de datos desagregados por sexo. Otra partida de 200.000€ se destina al alojamiento de personas mayores autónomas en residencias forales, aunque desconocemos el número de personas que se benefician de este recurso.

Para terminar con el análisis de la Dirección de Bienestar Social, veremos el **programa de Inserción Social**, que contiene, entre otros, gastos de mantenimiento de la red de pisos de emergencia, varios contratos relacionados con programas de emergencias e inserción social, y algunas prestaciones económicas.

La red de pisos de emergencia incluye pisos destinados a mujeres que enfrentan violencia machista. En 2013, se alojaron en ellos 4 mujeres, y otras 26 fueron derivadas al CAI (Centro de Atención Inmediata), un recurso específico para mujeres, que recientemente ha pasado a ser gestionado por la DFG.

Este programa incluye la gestión de otro centro de alojamiento denominado “Gaueko aterpea” situado en el barrio de Zorroaga, dirigido a personas sin techo y que sólo funciona de noche (de 20:00 a 9:00 del día siguiente). En 2013 abrió 334 días (cerró en agosto) en los que 192 personas distintas (176 hombres y 16 mujeres) realizaron 9.565 pernотaciones.

Otro servicio clave de Inserción Social son los diagnósticos y los recursos de inserción socio-laboral. Los diagnósticos socio-laborales personalizados se realizan en los Centros de Servicios Sociales. En 2013 se realizaron un total de 331 fichas socio laborales, de las cuales 156 correspondieron a mujeres (el 47,1%) y 175 a hombres (52,9%). El diagnóstico es el primer paso para completar un itinerario de inserción socio-laboral. Dentro de esos itinerarios se ofrecen recursos de formación y/o empleo en colaboración con Fomento de San Sebastián, dirigidos a los colectivos más vulnerables ante la actual crisis económica: personas mayores de 45 años, menores de 30, desempleados de larga duración, mujeres, personas perceptoras de la RGI o AGI y personas con discapacidad.

En 2013 se pusieron en marcha dos programas de empleo y formación cofinanciados por la Diputación Foral de Gipuzkoa y Lanbide, que desembocaron en contrataciones temporales de 39 personas propuestas por el servicio de Inserción Social, de las cuales 18 eran mujeres (46%) y 21 hombres (54%). Otras 217 personas fueron derivadas a Fomento de San Sebastián para participar en sesiones de orientación individualizada con el objetivo de centrar sus objetivos profesionales y mejorar sus habilidades en la búsqueda de empleo, o para ser orientadas en la puesta en marcha de un posible negocio. Los talleres se enfocaron a colectivos concretos de personas desempleadas: jóvenes, mayores de 30, personas desempleadas con cualificación y sin cualificación. Se beneficiaron de estos recursos 115 mujeres (53%) y 102 hombres (47%).

En colaboración con empresas del ámbito de la inserción social como la Fundación Emaus, la Fundación Sarea y Konfia, se ha ofrecido formación para el empleo y un plan de trabajo a 28 personas, de las cuales 24 (85,7%) son mujeres. Destaca en este apartado las 12 mujeres que han accedido a empleos en Konfia, empresa que ofrece servicios en el ámbito de la conciliación y los cuidados. Se trata de una empresa que forma y contrata a mujeres en programas de inserción social, para ofrecerles empleos en servicios de atención domiciliaria, limpieza o cuidado de niños y niñas. Sería interesante que este tipo de empresas, a su vez, pudieran ofrecer sus servicios a familias monomarentales, colectivo especialmente vulnerable que sufre graves problemas de conciliación, y para el que no existen a día de hoy recursos específicos.

Existen otros programas previos a los de acceso al empleo que acabamos de describir, y que se orientan a la adquisición de habilidades básicas para personas con bajo pronóstico de inserción laboral (programa Elkarrekin), o a la adquisición de habilidades personales y sociales como paso previo a la inclusión en programas de inserción laboral (programa Bidean). Las personas usuarias de estos dos programas son mayoritariamente hombres (74,5% de 51 personas beneficiarias), y hay otro programa específico para mujeres gitanas cuyo objetivo es la formación en hábitos y habilidades socioprofesionales y personales, en el que participaron 15 mujeres.

Servicio de Promoción Social

Este servicio agrupa los departamentos de Juventud, Educación, Cooperación, Igualdad, Derechos Humanos y Diversidad Cultural, y gestiona 11 programas presupuestarios, ya que se ha sumado una más a los programas de educación, respecto del año pasado.

Gasto por programas presupuestarios del Servicio de Promoción Social; 2014 y 2015

PRESUPUESTOS GENERALES	2015 proposamena	%	2014an guztira	%
Educación y Promoción Social				
Juventud	1.960.754,49	0,55	2.152.869,92	0,61
Igualdad	718.780,72	0,20	571.753,58	0,16
Derechos Humanos	686.512,28	0,19	666.729,62	0,19
Diversidad Cultural	289.839,82	0,08	187.667,65	0,05
Cooperación y Educación para el Desarrollo	1.370.847,61	0,38	1.364.142,25	0,39
Albergues: Dirección y Administración	106.641,09	0,03	115.186,55	0,03
Albergue La Sirena	774.781,99	0,22	571.040,62	0,16
Albergue de Ulia	294.546,73	0,08	291.078,33	0,08
Educación			6.900.878,56	1,97
Infancia			863.539,48	0,25
Educación: Dirección y Administración	696.002,19	0,19		
Programas Educativos	219.376,38	0,06		
Funcionamiento de Centros Educativos	6.681.446,20	1,86		
GASTO TOTAL	13.799.529,50	3,84	13.684.886,56	3,89

Gasto por capítulos del Servicio de Promoción Social en 2015-2014

PRESUPUESTOS GENERALES	2015 proposamena	%	2014an guztira	%
Educación y Promoción Social				
Juventud	1.960.754,49	0,55	2.152.869,92	0,61
Igualdad	718.780,72	0,20	571.753,58	0,16
Derechos Humanos	686.512,28	0,19	666.729,62	0,19
Diversidad Cultural	289.839,82	0,08	187.667,65	0,05
Cooperación y Educación para el Desarrollo	1.370.847,61	0,38	1.364.142,25	0,39
Albergues: Dirección y Administración	106.641,09	0,03	115.186,55	0,03
Albergue La Sirena	774.781,99	0,22	571.040,62	0,16
Albergue de Ulia	294.546,73	0,08	291.078,33	0,08
Educación			6.900.878,56	1,97
Infancia			863.539,48	0,25
Educación: Dirección y Administración	696.002,19	0,19		
Programas Educativos	219.376,38	0,06		
Funcionamiento de Centros Educativos	6.681.446,20	1,86		
GASTO TOTAL	13.799.529,50	3,84	13.684.886,56	3,89

El **programa de Educación** es el de mayor peso relativo sobre el presupuesto total del servicio, puesto que tiene asignado el mantenimiento de los edificios escolares de educación primaria e infantil de la red pública: asume, entre otros, los gastos de limpieza de todos los edificios, que ascienden a 3 millones de euros, y también los gastos de electricidad, gas, reparaciones y obras de todos ellos. Las partidas de este programa que más relevancia tienen desde el punto de vista de género son las de estudios y trabajos técnicos, los programas educativos vinculados a la Red Estatal de ciudades educadoras, y las subvenciones a estudiantes y asociaciones que tienen que ver con la enseñanza.

Las subvenciones a centros educativos y asociaciones vinculadas a la enseñanza, que suponen 131.670€ del cap.4, no cuentan en sus bases reguladoras con criterios de valoración en los que puedan incluirse los de igualdad. Sería conveniente hacerlo, a fin de promover que los proyectos subvencionados cuenten con

perspectiva de género. Lo mismo ocurre con las subvenciones directas que se conceden vía convenio. Se recomienda introducir cláusulas de igualdad en los convenios con asociaciones del ámbito educativo, a fin de garantizar la coeducación en las actividades subvencionadas.

El **programa presupuestario de Infancia** ha sufrido un descenso significativo debido a que la red municipal de Haurreskolak (Escuelas Infantiles de 0 a 2 años) ha pasado a manos del Gobierno Vasco, y las personas funcionarias municipales que trabajaban en esta área se han incorporado a otros departamentos del Ayuntamiento, la mayoría en el Servicio de Promoción Social. La competencia actual de la administración municipal en esta materia es la de adecuar y mantener los locales necesarios, mientras que la gestión del proyecto educativo queda en manos del Consorcio de Haurreskolak, dependiente de la administración autonómica.

Por volumen presupuestario, el **programa de Juventud** es el segundo en importancia en el Servicio de Promoción Social. El objetivo de este programa es lograr una ciudad más atractiva para niñas, niños, adolescentes y jóvenes, generar una oferta de ocio y tiempo libre educativo y de calidad, y, en el caso de las y los jóvenes, facilitar su acceso al empleo y a la vivienda.

La Sección de Juventud y Albergues está desarrollando un Plan de Políticas para la Infancia y la Juventud 2013-2015, cuyo objetivo principal es la mejora de la actuación municipal en esta materia. El servicio de información juvenil, la red de Haurtxokos y Gaztelekus, los programas de ocio y tiempo libre y la participación juvenil son los pilares de la actividad del departamento de Juventud y por tanto tienen su reflejo en el presupuesto. La partida más importante del cap. 2 es la dedicada a la red de Haurtxokos y Gaztelekus (227.04), concebidos como espacios de tiempo libre de educación no formal y gestionados mediante una contratación externa. Los pliegos de este contrato incluyeron algunas cláusulas de igualdad, y gracias a ello el personal educador de estos centros cuenta con formación en igualdad, conoce el Plan de Igualdad municipal y realiza con niñas, niños y jóvenes actividades coeducativas, en las que van a seguir profundizando a lo largo de 2015. Además, la distribución de algunos de los espacios dedicados a Haurtxokos y Gaztelekus se repensó desde la perspectiva de género, y en la propuesta de 2015, se prevé una nueva partida de 3.000€ para la prevención de la violencia machista en programas y actividades. Se recomienda seguir trabajando en esta línea, considerando estos equipamientos estratégicos desde la perspectiva de género, por la capacidad que ofrecen de trabajar directamente con niños, niñas y jóvenes y conocer de primera mano sus necesidades e intereses.

Las subvenciones a asociaciones juveniles consignadas en el capítulo 4 incluyen cláusulas de igualdad en sus bases reguladoras. Conviene seguir profundizando en esta línea, mediante el estudio desde la perspectiva de género de los proyectos subvencionados y la propuesta de formación en igualdad a las entidades.

Para terminar con el departamento de Juventud, cabe mencionar los programas de ocio: el de Navidad, dirigido a la infancia, y el de ocio cultural, dirigido a público adolescente y joven. El primero ha incluido actividades educadoras con perspectiva de género en ediciones anteriores, aspecto que conviene incorporar de forma permanente a la oferta, y en el segundo caso, resulta imprescindible dedicar recursos específicos a la formación y empoderamiento de las jóvenes en el ámbito cultural, ya que se encuentran con obstáculos (a veces muy difíciles de ver, puesto que son intangibles) específicos que las aleja de los ámbitos más activos de la creatividad.

El **programa de Igualdad** es un caso especial, puesto que prácticamente el 100% del presupuesto se dedica de una u otra forma al fomento de la igualdad de mujeres y hombres. El peso del presupuesto de este departamento respecto al total del Ayuntamiento es del 0,20% en el presupuesto 2015; un porcentaje modesto, si lo comparamos al de otros departamentos municipales como por ejemplo el de Cooperación (0,38%) o el porcentaje dedicado por la Diputación Foral de Gipuzkoa a políticas de igualdad: 0,24% en 2012; 0,19% en 2014. Conviene, si no aumentar, al menos mantener la asignación al programa de igualdad, al tiempo que se activan recursos tendentes a lograr la igualdad en otros programas presupuestarios.

Las partidas presupuestarias del programa de Igualdad en la propuesta de 2015 incluyen el mantenimiento de la Casa de las Mujeres mediante un convenio y una partida de 45.000€ en el capítulo 4; las subvenciones a asociaciones de mujeres y asociaciones mixtas que fomentan la igualdad, vía capítulo 4 también; actividades de sensibilización sobre la violencia machista y la corresponsabilidad; actividades para el fomento del deporte femenino y la inclusión social de mujeres reclusas; un estudio sobre las huellas feministas en la ciudad; una unidad didáctica para trabajar en las escuelas sobre la participación de las

mujeres en la Tamborrada, y una partida para contribuir al proyecto de mejora de los puntos críticos, mediante la intervención social en lugares donde es muy difícil realizar intervenciones sobre el medio físico.

Se identifica como prioritario en este ámbito adecuar el espacio de la Casa de las Mujeres a las necesidades del proyecto, ya que la afluencia de mujeres ha crecido (más de 40.000 entradas en el espacio en el año 2013), y el número y tipo de actividades que se pueden plantear está limitada por el espacio disponible en el local de la calle Okendo, que es pequeño y, en ocasiones, inadecuado. Se recomienda la adecuación de un nuevo espacio para la Casa de las Mujeres, que siga siendo céntrico (o al menos, de fácil acceso), y que cuente con instalaciones adecuadas para dar cabida a los servicios y actividades de la Casa de las Mujeres.

El **programa de Cooperación** al Desarrollo es uno de los que más y mejor integra la perspectiva de género en su actividad, puesto que cuenta con un *Plan Director de Cooperación y Educación para el Desarrollo Humano Sostenible*, en el que se especifica la equidad de género como uno de sus principios rectores, y la igualdad de mujeres y hombres como línea transversal.

Detalle del capítulo 4 del Programa de Cooperación

Partida		
481.01	Subvenciones a proyectos de cooperación	523.385,80
481.02	Subvenciones a proyectos de sensibilización y educación para el desarrollo	224.308,20
481.03	Convenios proyectos de cooperación	291.073,79
481.04	Convenios de sensibilización y educación para el desarrollo	41.416,21
	4. KAPITULUA, GUZTIRA	1.080.184,00

El gasto más importante de este programa lo encontramos en el capítulo 4, que cuenta con más de un millón de euros, de los cuales 523.385,80 se destinan a subvencionar proyectos de cooperación en el exterior. Las bases reguladoras de las subvenciones tienen cláusulas específicas de igualdad que integran la perspectiva de género en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación de los proyectos subvencionados.

Subvenciones concedidas por el Negociado de Cooperación a ONGs en 2014 y población beneficiaria de los proyectos subvencionados

ONGs subvencionadas en 2014	Cantidad destinada en €	Población beneficiaria	Mujeres	Hombres
Calcuta ondoan	58.889,10	80000	70000	10000
Haurralde	58.921,23	2845	1575	1270
Medicus Mundi	58.920,91	2554	2554	0
Mugen Gaietik	58.919,70	100	60	40
Paz y Solidaridad	58.901,96	50	30	20
Sodepaz (BILADI)	58.921,23	1420	1280	140
Mugarik gabe	58.918,79	60	60	0
SETEM Hego Haizea	58.847,18	160	160	0
Alboan	42.145,41	450	350	100
TOTAL	513.385,51	87.639	76.069	11.570

El resultado es que la intervención de las ONG se centra en las mujeres, de manera que constituyen el 81,2% de la población beneficiaria de los proyectos de cooperación al desarrollo en países como India, Guatemala, Mozambique, Palestina, Nicaragua y El Salvador.

La partida 481.03 se destina también a proyectos de cooperación en el exterior a través de convenios con Euskal Fundoa, la República Árabe Democrática Saharaui (RASD) y asociaciones vascas que cooperan con la RASD. El Negociado de Cooperación utiliza el criterio de la igualdad a la hora de elegir los proyectos de

Euskal Fondoa que apoya, pero los convenios para proyectos en el Sahara Occidental adolecen de cláusulas de igualdad, por lo que se recomienda revisarlos, para garantizar que mujeres y hombres se benefician de los recursos de manera equitativa.

La línea de subvenciones de la partida 481.02, para proyectos de sensibilización y educación al desarrollo en el propio territorio cuenta también con cláusulas de igualdad, y un 60,92% de las personas beneficiarias son mujeres. En cambio los convenios de sensibilización y educación, firmados con las entidades de banca ética Fiare y el sindicato SAT, deberían ser revisados para comprobar hasta qué punto incluyen la perspectiva de género y si necesitan mejoras.

El **programa de Derechos Humanos** asciende a 686.512€ (0,19% del presupuesto 2015). Algunos de sus objetivos son educar y formar para la paz y el respeto a los derechos humanos, recuperar la memoria histórica, contribuir a la normalización política y colaborar con asociaciones del ámbito de los derechos humanos. Una de las actividades de mayor proyección social de este departamento es el Festival de Cine y Derechos Humanos, en colaboración con Donostia Kultura y otros agentes. También cuenta con una línea de subvenciones a asociaciones del ámbito de la paz y los derechos humanos, que incluye cláusulas de igualdad.

Este departamento lleva años colaborando con el departamento de Igualdad en la aplicación del Plan de Igualdad, y tiene en cuenta medidas básicas en su quehacer diario: recogida de datos desagregados por sexo, uso de lenguaje no sexista, conformación de jurados paritarios, etc. Sería interesante ir un poco más allá y crear, por ejemplo, un premio a la igualdad o una sección específica en el Festival de Cine y Derechos Humanos, y asegurarse la perspectiva de género en todo tipo de actividades relacionadas con los Derechos Humanos y la memoria histórica.

El **programa de diversidad cultural** cuenta con el menor presupuesto de cuantos componen el Servicio de Promoción Social ya que es muy reciente. Es un departamento nuevo, creado en 2013, que cuenta con cuatro técnicas medias, dos de ellas de reciente incorporación. Los objetivos principales de este programa son sensibilizar a la ciudadanía para fomentar la convivencia y evitar el racismo y la xenofobia, acoger a nuevas ciudadanas y ciudadanos y fomentar su participación social. El programa cuenta con 102.172 euros más que el año pasado. El programa cuenta con una partida específica dirigida a mujeres, de 7.500€, que sirve para dinamizar un espacio de encuentro y empoderamiento en la Casa de las Mujeres, en colaboración con el departamento de igualdad. Las subvenciones a asociaciones sin ánimo de lucro del ámbito de la diversidad cultural ascienden a 33.000€, y cuentan con cláusulas de igualdad en sus bases reguladoras.

Se recomienda continuar con la puesta marcha de recursos específicos para mujeres, tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de estudiar la realidad de mujeres y hombres migrantes para identificar problemas específicos de unas y otros, y mantener una interlocución directa con asociaciones de mujeres migrantes.

Participación ciudadana

El departamento de Barrios y Participación Ciudadana es el más pequeño de los analizados hasta el momento en lo que se refiere al número de personas que trabajan en él (9 personas), y también al volumen presupuestario que gestiona. Para el 2015 se proponen 880.025,18€, el 0,25% del presupuesto (en el 2014 fueron 753.728,45, el 0,22% del presupuesto). Sin embargo, se encuentra entre los departamentos calificados como prioritarios o más sensibles desde el punto de vista de género, por la importancia estratégica que el Gobierno ha otorgado a la participación ciudadana, y por la especial dificultad que a lo largo de la historia han tenido las mujeres de participar en los asuntos públicos.

El Diagnóstico de situación de mujeres y hombres detectó una participación segregada tanto por ámbitos como por características del modo de participación:

“Las mujeres participan más en el ámbito social, asistencial, humano y humanístico, y los hombres en el ámbito deportivo y el socio-político-sindical. Las mujeres participan más mediante voluntariado y trabajo desinteresado, y los hombres mediante organizaciones y estructuras de participación cívica. Se constata también una segregación vertical entre la participación general y los cargos de decisión, dirección y representación de las asociaciones mixtas. En todas ellas, el porcentaje de hombres es

muy superior al de mujeres en los cargos directivos, incluso en las muy feminizadas. Se observa una asignación de roles muy estereotipada en cuanto a funciones, tareas y cometidos.”

El departamento de Barrios y Participación Ciudadana participa desde el año 2010 en la implementación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento. Fruto de este trabajo, en el año 2013 destinó 10.000€ de su presupuesto a la inclusión de la casilla sexo en la base de datos del registro de asociaciones que gestiona este departamento. Así, con la nueva base de datos se obtendrán datos fiables sobre la composición por sexos de las juntas directivas y las personas asociadas, de manera que podrán dirigirse mejor las acciones correctoras que sean pertinentes.

También ha participado este departamento en el Grupo Interdepartamental de Puntos Críticos, y ha destinado, además, una partida presupuestaria de 10.000€ en 2014 para el contraste y socialización de las conclusiones de la mesa con las asociaciones vecinales. Otra de las acciones emprendidas tiene que ver con los Consejos municipales de participación ciudadana. Se trata de órganos de participación gestionados por diversos departamentos municipales según los ámbitos de intervención (medio ambiente, acción social, igualdad, cooperación, etc.), donde las personas responsables políticas y técnicas realizan una interlocución directa con las personas representantes de entidades ciudadanas que trabajan en el ámbito de intervención correspondiente. El departamento de Barrios y Participación ciudadana ha recogido datos sobre la participación de mujeres y hombres en los distintos consejos municipales, y ha incluido cláusulas de igualdad en la nueva normativa marco de estos consejos.

Se recomienda seguir trabajando en esta línea, y sobre todo en la de fomentar el empoderamiento y liderazgo de las mujeres en el ámbito asociativo y en los procesos de participación ciudadana que sean decisivos.

Donostia Kultura

Aunque nos centraremos en el análisis del Ente Público Empresarial Donostia Kultura, no debemos olvidar que el área de gasto denominado “Objeto Cultura”, además de las transferencias para gastos corrientes y gastos de capital del EPE Donostia Kultura, incluye otros gastos importantes, como la aportación de 3.985.000€ al Centro Internacional de Cultura Contemporánea (Tabacalera), 5.605.000€ de aportación a la Capitalidad 2016 y 574.308,69€ de gasto corriente del ayuntamiento con este fin (mediante un programa presupuestario específico), 1.000.000€ al Festival de Cine, y 300.000€ a la Quincena Musical, entre otros. Por tanto, el importante gasto en cultura del Ayuntamiento no se limita a Donostia Kultura sino que abarca otras infraestructuras culturales de gestión y financiación mixta y alcanza un carácter estratégico desde el punto de vista económico (apuesta por la cultura como dinamizadora de la economía), por lo que merece la pena prestarles atención desde un mirada con perspectiva de género. Sin embargo, en lo que sigue nos centraremos en el análisis de Donostia Kultura, por tratarse del ente de mayor tamaño y arraigo en la ciudad.

Donostia Kultura es la Entidad Pública Empresarial dependiente del Ayuntamiento de San Sebastián que canaliza la política cultural municipal y ofrece distintos servicios a la ciudadanía relacionados con la cultura y las fiestas populares, entendiendo éstas como expresiones que conforman la identidad individual y colectiva. Otros objetivos de la entidad son el mantenimiento del patrimonio cultural y artístico local, el apoyo a iniciativas culturales locales en el ámbito de la creación y la producción, fomentar una cultura diversa, abierta y tolerante, etc. Tratándose de un ente empresarial, Donostia Kultura tiene su propia política presupuestaria, y en 2014 gestionó algo más de 24 millones de euros, este año gestionará algo más de 27 millones. En el apartado de ingresos, la aportación del Ayuntamiento es la fuente de ingresos más importante, con más de 21,7 millones de euros, a la que siguen las contraprestaciones por el alquiler de espacios y la prestación de servicios, y las subvenciones procedentes de otras instituciones públicas.

Detalle de ingresos del EPE Donostia Kultura 2015

Explicación de ingresos	Importe
Venta de mercaderías	165.000,00
Prestación de servicios	3.686.259,04
Otros ingresos de gestión	159.600,00

TOTAL CAPÍTULO 3	4.010.859,04
Subvención del Estado	36.000,00
Subvención Gobierno Vasco	446.000,00
Subvención Diputación Foral	281.700,00
Aportación del Ayuntamiento de San Sebastián (gasto corriente)	19.793.470,83
Conv. Col. con Entidades financieras	144.057,00
Otras subvenciones	143.000,00
TOTAL CAPÍTULO 4	20.844.227,83
Alquileres	423.900,00
Otros ingresos financieros	1.775,20
TOTAL CAPÍTULO 5	425.675,20
Aportación del Ayuntamiento de San Sebastián (gasto de capital)	789.106,20
Aportación del Ayuntamiento de San Sebastián (gasto de capital) Capitalidad 2016	1.173.011,16
TOTAL CAPÍTULO 7	1.962.117,36
TOTAL	27.242.879,43

Para describir el tipo de actividades que realiza Donostia Kultura, atenderemos a la forma en que se estructura la organización, a través de sus unidades:

- **Acción cultural:** es la encargada de gestionar la red de centros culturales de la ciudad. Actualmente existen 11 centros repartidos en 8 barrios, que fomentan la participación cultural y social y la adquisición de hábitos culturales. Estos centros de proximidad cuentan con un fuerte arraigo en la ciudad.
- **Servicio de bibliotecas:** formado por 17 bibliotecas, la mayoría ubicadas en los centros culturales, que en 2013 recibieron un millón de visitas y gestionaron medio millón de préstamos, además de organizar actividades relacionadas con la literatura.
- **Unidad de fiestas:** encargada de organizar la Semana Grande, la Tamborrada, el Carnaval, y otras actividades de carácter festivo que se desarrollan a lo largo de todo el año.
- **Unidad de artes escénicas:** programación de espectáculos de teatro y danza, y dinamización del sector, a través de ayudas a producciones, organización de festivales y ferias, promoción a través del fomento de nuevo público, etc.
- **Unidad de cine:** Se encarga de la programación de cine alternativa a las salas comerciales, a través de ciclos con continuidad (Nosferatu), o festivales puntuales en torno a distintas temáticas: terror, derechos humanos, surf, cine documental, etc.
- **Unidad de música:** se encarga fundamentalmente de organizar el Jazzaldia y la programación musical del teatro Victoria Eugenia.
- **Administración y gestión de recursos:** acciones generales enfocadas a toda la entidad, mantenimiento de edificios, equipos informáticos e instalaciones, tramitación de subvenciones, etc.
- **Unidad de comunicación e imagen:** Su objetivo principal es que la ciudadanía conozca la oferta cultural.
- **Unidad de producción:** se encarga de la logística de eventos en el Teatro Victoria Eugenia, el Teatro Principal y el Museo San Telmo, principalmente de los festivales (Jazz, teatro, cine fantástico y de terror, etc.). Asume unas 800 producciones anuales.

Valoración económica de gastos del EPE Donostia Kultura, 2015

Capítulo	Descripción	Importe	%
1	Gastos de personal	11.348.181,30	41,66
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	13.479.669,44	49,48
3	Gastos financieros	0,00	0,00
4	Transferencias corrientes	426.775,52	1,57
6	Inversiones reales	1.962.117,36	7,20
7	Transferencias de capital	0,00	0,00
8	Activos financieros	26.135,64	0,10
9	Pasivos financieros	0,00	0,00

TOTAL		27.242.879,43	100,00
--------------	--	----------------------	---------------

En cuanto a la distribución del gasto por capítulos, el capítulo 1 (gastos de personal), supone un 43,28% del presupuesto. En Donostia Kultura trabajan 246 personas, de las cuales el 64,3% son mujeres. Sin embargo, y según un Diagnóstico realizado recientemente sobre la situación de mujeres y hombres entre el personal de la organización, hay más hombres que tienen un contrato fijo (59,5%) que mujeres (50,4%). El mencionado diagnóstico constata que, al igual que ocurre en el Ayuntamiento, existe segregación horizontal en el personal de Donostia Kultura: la unidad de producción es la unidad más masculinizada (el 22% de los hombres trabajan en esta unidad, y sólo el 9% de las mujeres); y la unidad de bibliotecas es la más feminizada (el 13,4% de las mujeres trabajan en bibliotecas, y sólo el 3% de los hombres). La segregación vertical, en cambio, no parece tan acusada: el equipo directivo está formado por 6 hombres y 5 mujeres, y el Consejo de Administración por 6 hombres y 4 mujeres. La dirección la ocupa una mujer, la primera en los 23 años de historia de la entidad. El porcentaje de hombres en la categoría profesional A1 (la más alta) es mayor que el de mujeres, mientras que el porcentaje de mujeres es 17 puntos mayor en la categoría A2. Parece así que se repite la tendencia de que las mujeres se sitúan en los puestos medios, mientras que los hombres ocupan preferentemente los puestos altos y bajos (recordemos que hay gran concentración de hombres en la unidad de producción, donde realizan trabajos relacionados con oficios tradicionales). Las mujeres que trabajan en los puestos equivalentes a las categorías más bajas ocupadas por hombres, están otra vez fuera de la organización, trabajando para empresas contratadas por la entidad, por ejemplo en trabajos de limpieza. En cuanto a la política retributiva, hay un reparto desigual de los pluses, ya que el 22,6% de los hombres reciben algún plus o complemento a su salario, y sólo el 9,5% de las mujeres. Además, el 20,4% de las mujeres tiene algún tipo de reducción de jornada, y tan sólo el 5,2% de los hombres la tiene. Tal y como ocurre en otras organizaciones, la gran mayoría de las medidas de conciliación son solicitadas por mujeres. Así, el 93,2% de las reducciones de jornada para el cuidado de hijos corresponden a mujeres, y el 75% de la flexibilidad horaria es solicitada por mujeres.

Consciente de esta realidad, la dirección de Donostia Kultura ha aprobado recientemente un Plan de Igualdad que afecta a su personal, para tratar de hacer frente a las mencionadas brechas de género. El plan contempla 8 áreas de intervención entre las que destacan la cultura empresarial, la promoción, la política retributiva, la conciliación y corresponsabilidad, la comunicación y el acoso sexista en el trabajo. Además, prevé el nombramiento de una persona responsable del impulso del plan y de una comisión de seguimiento.

Además de este Plan de Igualdad específico, Donostia Kultura participa en la Comisión Técnica de Coordinación del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián. Las acciones que le corresponden en este sentido tienen que ver con la actividad de la entidad y no tanto con la organización de su personal. A continuación enumeraremos algunas de las medidas de igualdad que ha tomado en este sentido:

- Incluir cláusulas de igualdad en las subvenciones, tanto las destinadas a actividades artístico-culturales, como las destinadas a organización de fiestas (tamborrada, olentzero, carnaval, etc.). Estas últimas, sobre todo las destinadas a la tamborrada, destacan, más que por las cantidades concedidas, por la importancia simbólica, ya que son un valioso instrumento para dar pasos hacia una tamborrada igualitaria.
- Formación en igualdad al personal de Donostia Kultura, y formación específica en materia de lenguaje e imágenes incluyentes para el personal encargado de la comunicación.
- Conformación paritaria de jurados para la concesión de premios, becas, etc.
- Inclusión de indicadores desagregados por sexo, como por ejemplo en la participación de la oferta de cursos de invierno.
- Un esfuerzo por el impulso y apoyo a la creación artístico-cultural de las mujeres en los ámbitos de la música, la literatura o las artes escénicas.

Según datos de 2011 (y se trata de una tendencia sostenida en el tiempo), 3 de cada 4 personas que participan en cursos de Donostia Kultura son mujeres. Tal y como señala el Diagnóstico de situación de mujeres y hombres del año 2013 *“Las mujeres participan más en cursos y actividades de ocio pasivo (espectáculos y aficiones artísticas). La presencia mayoritaria de las mujeres en los cursos y fases amateurs de la creación cultural y artística no continúa en los niveles más profesionalizados. Se constata una resistencia social a que dichos roles cambien (techo de cristal cultural) y, en las mujeres, como consecuencia de la socialización recibida, una dificultad para autoafirmarse como agentes, creadoras y artistas.”*

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se recomienda seguir trabajando en la línea del Plan Interno de Igualdad, e intensificar la actividad en torno al III Plan de Igualdad del Ayuntamiento. En especial, y de cara a salvar el “techo de cristal cultural”, se recomienda tomar medidas para evitar la segregación horizontal en los cursos de Donostia Kultura, y adoptar medidas de acción positiva que faciliten un empoderamiento de las mujeres, en especial de las jóvenes, en el ámbito cultural.

Los gastos fijos en el capítulo 2 son altos debido al elevado coste de mantenimiento de los numerosos edificios a cargo de la entidad. Sin embargo, el presupuesto dedicado a programación y actividades debe repartirse de forma equilibrada desde el punto de vista de género. A pesar de los esfuerzos realizados en la recogida de datos desagregados por sexo, no hay registros por sexo de las personas contratadas para impartir talleres, conferencias, conciertos o exposiciones. Sería conveniente crear dicho registro, con el objetivo de mejorar los porcentajes de contratación de mujeres y contribuir a la ruptura del mencionado “techo de cristal cultural”.

5.3. Formación

La formación en igualdad constituye una herramienta de vital importancia para la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento. Implica, por una parte, sensibilizar al personal para que sea consciente de la importancia de tener en cuenta la perspectiva de género en el desempeño de sus funciones, y, por otro lado, dotarle de herramientas para poder hacerlo con éxito.

La evaluación del II Plan de Igualdad (2008-2013) mostró que la formación ha sido una de las principales herramientas tractoras del plan. Desde el año 2010, el departamento de igualdad propone e implementa planes de formación en igualdad. Los planes incluyen siempre cursos generales sobre sensibilización e introducción a las políticas de igualdad dirigidos a todo tipo de personal municipal, y cada año se proponen distintos cursos específicos: nivel avanzado de políticas de igualdad, indicadores con perspectiva de género, urbanismo y perspectiva de género, etc. En los últimos años se han redoblado los esfuerzos para ofrecer formación en igualdad de calidad en euskera. Otra línea estable a lo largo de los últimos años la constituye la formación sobre la violencia machista, dirigida al personal que trabaja directamente con mujeres que enfrentan violencia, como es el caso de trabajadoras sociales y guardia municipal. Así, el 61% de las personas que trabajan en el Servicio de Acción Comunitaria (Centros de Servicios Sociales) cuenta con formación en igualdad (ver ficha III), y más en concreto con formación sobre la violencia machista, y también 65 agentes de la Guardia Municipal, el 18% del total. Si atendemos a la formación por sexo, el 36% de las agentes de la Guardia Municipal han recibido formación sobre violencia machista, y el 13% de los agentes hombres.

Las direcciones con más personal formado en igualdad son el Servicio de Euskera, con un 90%, y la Dirección de Bienestar Social, con un 53%. En la unidad de Grupos Políticos, que incluye al personal político y el personal eventual adscrito a los grupos políticos (personas asesoras, secretarios y secretarías), han obtenido formación el 38%. El equipo de Gobierno al completo ha participado en distintos cursos de formación sobre violencia machista, políticas de igualdad y presupuestos con enfoque de género.

En el Servicio de Promoción Social, los porcentajes son altos si descendemos a las unidades más pequeñas: 75% del personal formado en los negociados de Cooperación y Derechos Humanos. Sin embargo, el porcentaje general desciende debido a que la Sección de Educación tiene a su cargo numerosas personas que trabajan en las conserjerías de los edificios escolares, y que no han recibido formación.

En la ficha III adjunta en los anexos a este informe no se incluyen datos sobre personal a cargo de los organismos autónomos, e incluso personal de empresas contratadas por el Ayuntamiento, que ha recibido formación ofrecida por el departamento de igualdad. Es el caso de Donostia Kultura y de las personas educadoras de Haurtxokos y Gaztelekus.

Si atendemos a los datos generales, el 13% del personal municipal ha recibido formación en igualdad. Por sexos, casi la cuarta parte de las mujeres que trabajan en el Ayuntamiento (el 24%) han participado en cursos de igualdad, y sólo el 7% de los hombres. Este dato refleja el mayor interés y compromiso de las mujeres en la implementación de las políticas de igualdad, y la necesidad de seguir insistiendo para que los hombres se impliquen de la misma forma.

5.4. III Plan de Igualdad

El III Plan de Igualdad se aprobó el 25 de abril de 2014. Con una estructura algo diferente del plan antecesor, busca la colaboración entre departamentos, y la extensión del propio Plan a todo el Ayuntamiento y los organismos dependientes, sobre todo a través de la línea de intervención dedicada a la Gobernanza.

Los departamentos analizados en este informe cuentan con un amplio abanico de medidas en el Plan de Igualdad. Cada año, el departamento de igualdad se reúne con la persona interlocutora de cada departamento, y acuerda una serie de acciones concretas; acciones a las que se hace seguimiento a través de indicadores concretos para su posterior evaluación.

En primer lugar, la Dirección de Recursos Humanos tiene la importante tarea de implementar el recientemente aprobado **Plan de Igualdad Interno**, relativo a las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de San Sebastián. Es igualmente importante que se avance en la recogida y explotación de datos sobre el personal (medidas de conciliación, distribución horizontal y vertical, promoción, retribución, etc.) para poder realizar un seguimiento adecuado de dicho plan y de sus avances. Así mismo, se considera de vital importancia avanzar en la inclusión de **cláusulas de igualdad en la contratación pública**. De esta forma, no sólo se mejoraran las condiciones laborales de las mujeres que trabajan para las empresas contratadas, sino que se fomentará una cultura empresarial de la igualdad.

Se recomienda a la Dirección de Infraestructuras y Servicios Urbanos la revisión de sus contratos y la conformación de su plantilla desde el punto de vista de género, y que continúe en los procesos del **Grupo Interdepartamental para un Urbanismo con perspectiva de género**, adquiriendo mayores compromisos desde el punto de vista presupuestario. Además, es necesario que el personal de esta dirección y también de la dirección de Urbanismo, adquiera formación en igualdad, ya que los ratios de personal formado son muy bajos (apenas un 1,5% en Infraestructuras y un 7% en Urbanismo).

La Dirección de Movilidad, además de seguir participando en el Grupo Interdepartamental de urbanismo, cuenta con varios ámbitos en los que poder incidir: por una parte, la **mejora de la red de bidegorris teniendo en cuenta criterios de género** y el fomento del uso de la bicicleta entre determinados colectivos de mujeres. Por otra parte, en el apartado dedicado al transporte público, seguir en la mejora continua del sistema, y colaborar en la implantación del Plan de Igualdad de Dbus. Por último, tener en cuenta la perspectiva de género en los estudios que se realicen y sensibilizar a la población, y en particular a los hombres, para que adopten pautas de transporte más sostenibles como los coches compartidos, la bicicleta o el transporte público. En este sentido, sería interesante continuar con la iniciativa de planes de transporte personalizado, y dialogar con las empresas y centros de trabajo. La empresa Dbus debería **revisar las pruebas de acceso al puesto de conductor/a desde la perspectiva de género**, y contribuir a la seguridad de las mujeres viajeras con las paradas a demanda en los servicios nocturnos.

La Dirección de Bienestar Social, al margen de las acciones del III Plan que acuerde realizar junto al departamento de igualdad, puede trabajar en la creación de **nuevos servicios dirigidos a familias monomarentales**. El mantenimiento y mejora del Servicio de Atención Domiciliaria es clave desde la perspectiva de género, así como el estudio de la situación de las mujeres sin techo, para la posible adecuación de recursos. El estudio e inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos de los distintos servicios que componen la Dirección de Bienestar Social es otra medida imprescindible para transversalizar la perspectiva de género, sobre todo en esta dirección, donde la contratación pública tiene un peso importante sobre la actividad y el presupuesto.

En el Servicio de Promoción Social, la Sección de Educación debe incluir **criterios de igualdad en las subvenciones** que concede a centros educativos y otras entidades del ámbito educativo. Se recomienda a la Sección de Juventud y Albergues **centrar los esfuerzos de intervención en igualdad en la red de Haurtxokos y Gaztelekus**, dedicando al efecto los recursos oportunos. Para el Negociado de Igualdad, se considera prioritario mejorar el espacio físico de la Casa de las Mujeres, dedicando recursos a la **adecuación de un nuevo espacio** que responda a las necesidades de este recurso de referencia en materia de igualdad de mujeres y hombres. Se recomienda al Negociado de Cooperación **seguir trabajando en la línea de transversalidad y sistematización de la perspectiva de género**, y al Negociado de Diversidad Cultural en el **estudio de las necesidades de las mujeres migrantes** y en la **puesta en marcha de recursos específicos** dirigidos a ellas.

El departamento de Participación ha realizado un buen trabajo en la integración de la perspectiva de género en su actividad. Se recomienda trabajar para la **promoción del liderazgo de mujeres en el ámbito asociativo**, y **seguir promoviendo la participación de las mujeres**, sobre todo en los proyectos de mayor repercusión sobre la ciudad o la política pública municipal.

Por último, se recomienda a Donostia Kultura **aplicar, hacer seguimiento y evaluar su Plan de Igualdad Interno**, para garantizar que los recursos dedicados al interior de la organización se repartan de forma equilibrada. Por otra parte se recomienda a la entidad que comience a **recoger registros de las personas que contrata en el ámbito de la creación artística**, para conocer y poder corregir los posibles desequilibrios. Asimismo, se le recomienda que adopte una **actitud proactiva en la promoción de la creación artística y cultural de las mujeres**, mediante la adopción de acciones positivas, ya que se trata de un ámbito de gran desigualdad en el que cualquier intervención, aparentemente neutra, puede tener efectos negativos en cuanto a su impacto de género.

ANEXO-FICHA I: PRESUPUESTOS GENERALES

PRESUPUESTOS GENERALES	Propuesta 2015	%	Total 2014	%
Alcaldía y Órganos de Gobierno				
Órganos de Gobierno	1.234.673,00	0,34	1.219.864,96	0,35
Comunicaciones	628.800,96	0,18	549.551,14	0,16
Grupos Municipales	3.069.522,50	0,86	3.030.591,53	0,87
GASTO TOTAL	4.932.996,46	1,38	4.800.007,63	1,38
Secretaría General y Servicios Jurídicos				
Secretaría General y Servicios Jurídicos	1.260.803,71	0,35	1.305.199,59	0,37
Elecciones	30.000,00	0,01	0,00	
GASTO TOTAL	1.290.803,71	0,36	1.305.199,59	0,37
Recursos Humanos				
Servicios Generales Internos	1.079.560,71	0,30	1.125.523,32	0,32
Recursos Humanos: Dirección y Administración	2.773.515,20	0,77	3.021.933,35	0,86
Primas por Jubilación	628.685,44	0,18	0,00	
Clases Pasivas	48.000,00	0,01	52.000,00	0,02
GASTO TOTAL	4.529.761,35	1,26	4.199.456,67	1,20
Servicios de Euskera				
Euskera	2.504.762,02	0,70	2.501.838,91	0,71
Traducción	331.956,13	0,09	320.559,11	0,09
GASTO TOTAL	2.836.718,15	0,79	2.822.398,02	0,80
Infraestructuras y Servicios Urbanos				
Proyectos y Obras	5.424.166,95	1,51	4.197.973,11	1,20
Mantenimiento y Servicios: Urbanos: Dirección y Administración	1.866.672,60	0,46	2.033.837,85	0,58
Parque Móvil	894.389,85	0,25	921.131,61	0,26
Edificios	1.925.863,71	0,54	2.219.298,79	0,63
Alumbrado Público	4.444.109,06	1,24	4.923.431,12	1,40
Parques y Jardines	5.924.762,03	1,65	5.517.560,38	1,57
Agua y Saneamiento: Dirección y Administración	788.212,70	0,22	1.637.983,98	0,47
Agua	2.907.021,96	0,81	5.969.251,47	1,70
Abastecimiento de Agua: Añarbe	4.042.675,61	1,13	0,00	
Saneamiento	6.139.747,74	1,71	9.238.775,97	2,63
Saneamiento y Depuración: Añarbe	5.988.715,43	1,67	0,00	
Limpieza Viaria y de Fachadas	12.351.758,19	3,45	12.435.931,87	3,54
Recogida y Vertido de Basuras			16.592.236,59	4,73
Recogida de Basuras	6.659.534,18	1,86	0,00	
Gestión de Residuos: San Marcos	2.395.512,70	0,67	0,00	
Tratamiento de Residuos: San Marcos	7.791.476,48	2,17	0,00	
Playas	2.262.800,07	0,63	2.191.028,98	0,63
Vías Públicas	2.744.029,37	0,77	7.508.097,97	2,14
Escaleras, Rampas y Ascensores	306.800,00	0,09	0,00	
Pavimentación y Asfaltado	4.528.600,15	1,26	0,00	
Mercados	15.450,00	0,00	4.976,57	0,00
Oleaje 2 de Febrero de 2014	0,00		1.761.357,48	0,50
GASTO TOTAL	79.202.298,78	22,09	77.152.873,74	21,98
Presidencia: Dirección				
Presidencia	1.312.584,22	0,37	2.788.034,57	0,79
Atención Ciudadana	1.200.867,16	0,33	0,00	
Observatorio de Datos	89.000,00	0,02	0,00	
GASTO TOTAL	2.602.451,38	0,72	2.788.034,57	0,79
Guardia Municipal				
Guardia Municipal	21.752.681,93	6,07	22.369.526,85	6,37
GASTO TOTAL	21.752.681,93	6,07	22.369.526,85	6,37
Prevención, Extinción de incendios y Salvamentos				
Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento	7.315.231,60	2,04	7.359.764,40	2,10
Protección Civil	180.600,99	0,05	0,00	
GASTO TOTAL	7.495.832,59	2,09	7.359.764,40	2,10

Bienestar Social				
Bienestar Social: Dirección y Administración	1.036.278,63	0,29	4.769.939,96	1,36
Promoción Personas Mayores	358.332,83	0,10	1.111.968,90	0,32
Hogares del Jubilado	1.254.698,35	0,35	0,00	
Ayuda Domiciliaria	7.539.479,23	2,10	7.522.922,29	2,14
Prevención Infancia y Familia	2.760.387,18	0,77	2.209.764,04	0,63
Centros de Servicios Sociales	2.914.446,20	0,81	1.008.237,11	0,29
Centro de Acogida Social	1.282.336,26	0,36	1.308.554,55	0,37
Servicios a Personas Mayores			2.394.372,26	0,68
Apartamentos Tutelados	1.473.517,38	0,41	0,00	
Residencias de Ancianos	884.112,88	0,25	0,00	
Inserción Social	2.813.593,08	0,78	3.833.854,25	1,09
Ayudas de Emergencia Social	1.469.432,51	0,41	0,00	
GASTO TOTAL	23.786.614,53	6,63	24.159.613,36	6,88
Educación y Promoción Social				
Juventud	1.960.754,49	0,55	2.152.869,92	0,61
Igualdad	718.780,72	0,20	571.753,58	0,16
Derechos Humanos	686.512,28	0,19	666.729,62	0,19
Diversidad Cultural	289.839,82	0,08	187.667,65	0,05
Cooperación y Educación para el Desarrollo	1.370.847,61	0,38	1.364.142,25	0,39
Albergues: Dirección y Administración	106.641,09	0,03	115.186,55	0,03
Albergue La Sirena	774.781,99	0,22	571.040,62	0,16
Albergue de Ulia	294.546,73	0,08	291.078,33	0,08
Educación			6.900.878,56	1,97
Infancia			863.539,48	0,25
Educación: Dirección y Administración	696.002,19	0,19	0,00	
Programas Educativos	219.376,38	0,06	0,00	
Funcionamiento de Centros Educativos	6.681.446,20	1,86	0,00	
GASTO TOTAL	13.799.529,50	3,84	13.684.886,56	3,89
Medio Ambiente: Dirección				
Casa de Socorro	252.604,20	0,07	207.899,09	0,06
Salud Escolar	167.618,81	0,05	168.385,83	0,05
Evacuatorios	550.467,80	0,15	342.606,09	0,10
Salud Ambiental y Sostenibilidad			1.540.648,68	0,44
Sostenibilidad	1099784,9	0,31	0	
Protección contra la Contaminación Acústica, Lumínica y Atmosférica	270989,17	0,08	0	
Salud Pública y Bienestar Animal	665609,02	0,19	670668,43	0,19
Medio ambiente: Dirección y Administración	342.073,26	0,10	54.600,00	0,02
Cristina Enea	460.000,00	0,13	460.000,00	0,13
Oficina Municipal de Información al Consumidor/a	76.976,72	0,02	76.996,02	0,02
Artikutza	909.745,55	0,25	789.086,55	0,23
GASTO TOTAL	4.795.869,43	1,35	4.310.890,69	1,24
Barrios y Participación ciudadana				
Participación Ciudadana	880.025,18	0,25	753.728,45	0,22
GASTO TOTAL	880.025,18	0,25	753.728,45	0,22
Urbanismo: Dirección				
Urbanismo	18.026.205,79	5,03	19.969.157,35	5,69
GASTO TOTAL	18.026.205,79	5,03	19.969.157,35	5,69
Finanzas: Dirección				
Servicios Económico Financieros			7.586.341,03	2,16
Gestión Tributaria	3.416.103,88	0,95	0,00	
Política Económica y Fiscal	4.143.315,72	1,16	0,00	
Imprevistos	518.411,95	0,14	275.459,08	0,08
Deuda Pública	15.688.719,83	4,38	16.177.753,72	4,61
GASTO TOTAL	23.766.551,38	6,63	24.039.553,83	6,85

Otros programas presupuestarios según OBJETO:

Objeto CULTURA				
Cultura Ayuntamiento			3.545.000,00	1,01
Cultura: Dirección y Administración	0,00	0,00	0,00	
Cultura: Promoción y Fomento	80.000,00	0,02	0,00	
Tabacalera	3.985.000,00	1,11	0,00	
Palacio Miramar	60.000,00	0,02	50.000,00	0,01
Quincena Musical	300.000,00	0,08	375.000,00	0,11
Festival de Cine	1.000.000,00	0,28	1.000.000,00	0,29
Escuela Municipal de Música y Danza	3.842.095,11	1,07	4.156.100,12	1,18
Donostia Kultura EPE	27.242.879,43	7,60	24.659.142,75	7,03
Capitalidad 2016	6.179.308,69	1,72	2.105.538,19	0,60
GASTO TOTAL	42.689.283,23	11,90	35.890.781,06	10,23
Objeto PROMOCIÓN LABORAL				
Desarrollo Económico	623.481,48	0,17	0,00	
Desarrollo Eco. y Empleo			1.200.941,05	0,34
Fomento San Sebastián	11.353.015,00	3,17	11.290.389,00	3,22
GASTO TOTAL	11.976.496,48	3,34	12.491.330,05	3,56
Objeto DEPORTE + Salud				
Deporte			644.262,00	0,18
Deportes: Dirección y Administración	0,00	0,00	0,00	
Instalaciones Deportivas	100.000,00	0,03	0,00	
Deportes: Promoción y Fomento	704.850,00	0,20	0,00	
Patronato Municipal de Deportes	13.795.729,01	3,85	13.671.850,72	3,90
Polideportivo Anoeta	3.940.197,83	1,10	498.411,44	0,14
La Perla	597.156,00	0,17	503.537,00	0,14
GASTO TOTAL	19.137.732,84	5,35	15.318.061,16	4,36
Objeto MOVILIDAD				
Movilidad			17.379.828,66	4,95
Transporte			157.610,00	0,05
Ordenación del Tráfico y del Estacionamiento	6.098.833,30	1,70	0,00	
Movilidad Urbana	8.414.590,65	2,35	0,00	
Transporte Colectivo Urbano de Viajeros	9.300,08	0,00	0,00	
Otro Transporte de Viajeros	31.200,00	0,01	0,00	
Infraestructura del transporte	164.694,77	0,05	0,00	
Administración General del Transporte	185.200,00	0,05	0,00	
Dbus	33.811.929,78	9,43	34.440.213,78	9,81
GASTO TOTAL	48.715.748,58	13,59	51.977.652,44	14,81
Objeto VIVIENDA				
Empresa de Gestión Urbanística	248.586,09	0,07	243.605,13	0,07
Parvisa			0,00	
Etzegintza	14.381.649,67	4,01	15.868.426,60	4,52
Rehabilitación de la Edificación	1.750.000,00	0,49	0,00	
GASTO TOTAL	16.380.235,76	4,57	16.112.031,73	4,59
Objeto SERVICIO MUNICIPAL DE INFORMÁTICA				
CIM	5.886.177,81	1,64	5.608.663,04	1,60
GASTO TOTAL	5.886.177,81	1,64	5.608.663,04	1,60
Objeto SERVICIOS FUNERARIOS				
Polloe	1.392.729,22	0,39	1.342.900,00	0,38
GASTO TOTAL	1.392.729,22	0,39	1.342.900,00	0,38
Objeto TURISMO				
Turismo	2.616.519,00	0,73	2.499.272,02	0,71
GASTO TOTAL	2.616.519,00	0,73	2.499.272,02	0,71
TOTAL PRESUPUESTO	358.493.263,08	100,00	350.955.783,21	100,00

ANEXO-FICHA II: Influencia - competencia

DEL ÁREA ...	RESULTADOS DE LA ENCUESTA				TOTAL
	RECEPTORAS / RECEPTORES 1-9 puntos	COMPETENCIA 1-9 puntos	INFLUENCIA 1-8 puntos	IMPLICACIÓN 1-8 puntos	
1. Alcaldía y Órganos de Gobierno					
Órganos de Gobierno + Protocolo	6	7	8	6	27
Grupos Municipales	3	7	8	4	22
Comunicación	6	9	9	6	28
2. Secretaría General y Servicios Jurídicos					
Secretaría General y Servicios Jurídicos	2	3	4	2	11
3. Recursos Humanos					
Dirección y Administración	3	5	6	6	20
Servicios Generales	5	5	6	6	22
4. Euskara					
Traducción	3	1	4	4	12
Normalización	7	7	4	4	22
5. Infraestructuras: Dirección					
Proyectos y Obras	7	5	7	2	21
Dirección y Administración	1	3	7	2	13
Edificios	5	3	4	2	14
Parque Móvil	5	3	4	2	14
Artikutza	5	3	4	2	14
Agua	5	1	4	2	12
Saneamiento	5	1	4	2	12
Agua y Saneamiento	5	1	4	2	12
Limpieza Viaria y de Fachadas	5	3	4	2	14
Basuras	5	3	4	2	14
Parques y Jardines	5	3	4	2	14
Alumbrado Público	5	5	6	2	18
Vías Públicas	5	1	4	2	12
Playas	5	1	4	2	12
Evacuatorios	5	1	4	2	12
6. Educación y Promoción Social					
Juventud	9	9	7	4	29
Educación	7	3	6	4	20
Cooperación	9	9	7	6	31
Recursos Humanos	9	9	7	4	29
Igualdad	9	9	7	6	31
Diversidad Cultural	9	9	7	4	29
Albergues y Campings	7	1	3	2	13
Albergue La Sirena	7	1	3	2	13
Albergue de Ulía	7	1	3	2	13
7. Bienestar Social					

Dirección y Administración	5	5	6	6	22
Infancia	9	5	8	4	26
Promoción Personal Mayores	9	5	8	4	26
Ayuda Domiciliaria	9	5	8	4	26
Prevención Infantil y Familia	9	5	8	6	28
Centros de Servicios Sociales	9	5	8	4	26
Centro de Acogida Social	9	5	8	4	26
Servicio Personas Mayores	9	5	8	4	26
Inserción Social	9	5	8	4	26
8. Medio Ambiente					
Calidad Medioambiental y Sostenibilidad	7	7	4	2	20
Casa de Socorro	7	1	4	2	14
Salud Escolar	7	3	4	2	16
Salud Pública y Bienestar Animal	7	3	4	2	16
Oficina de Consumo	7	1	4	2	14
9. Presidencia: Dirección					
Presidencia	3	3	3	6	15
Udal Info	9	3	3	6	21
Archivo	7	1	3	6	17
10. Urbanismo: Dirección					
Urbanismo: Dirección	7	5	8	6	26
11. Finanzas: Dirección					
Finanzas: Dirección	3	1	2	2	8
Contratación y Compras	5	3	2	2	12
Patrimonio	1	1	2	2	6
Tesorería	1	1	2	2	6
Presupuestos	1	3	4	2	10
12. Guardia Municipal					
Guardia Municipal	9	1	5	4	19
13. Bomberos y Salvamientos					
Prevención, Extinción de Incendios y Salvamientos	7	1	4	2	14
14. Movilidad					
Área Técnica de Movilidad	7	3	3	4	17
Área de Aparcamiento	5	3	3	4	15
15. Barrios y Participación Ciudadana					
Barrios y Participación Ciudadana	9	9	7	6	31

ANEXO-FICHA III: FORMACIÓN EN IGUALDAD POR DIRECCIONES

	Total de personas trabajadoras	Personas formadas	%	Mujeres formadas	%	Hombres formados	%
1. Alcaldía y Órganos de Gobierno	53	17	32%				
Alcalde	1	1	100%				
Alcaldía	10						
Grupos Políticos	42	16	38%	5		11	
2. Secretaría General y Servicios Jurídicos	16	1	6%	1	10%	0	0%
Secretaría General y Servicios Jurídicos	16	1	6%	1	10%	0	0%
3. Dirección de Recursos Humanos	55	6	11%	5	20%	1	5%
Recursos Humanos	39	6	15%	5		1	
Servicios Generales	16						
4. Servicio de Euskera	21	19	90%	11	92%	8	88%
Sección de Traducción	4	3	75%	1	50%	2	100%
Sección de Normalización	17	16	94%	10	100%	6	87%
5. Dirección de Infraestructuras y Servicios Urbanos	197	3	1,5%	2	5%	1	0,7%
Proyectos y Obras	34						
Dirección y Administración	12	1		1			
Edificios	36						
Parque móvil	21						
Agua	0						
Saneamiento	0						
Agua y Saneamiento	42	1				1	
Limpieza Viaria y de Fachadas	7						
Basuras	0						
Parques y Jardines	16	1		1			
Alumbrado Público	2						
Vías Públicas	22						
Playas	0						
Evacuatorios	0						
Mercados	0						
6. Servicio de Educación y Promoción Social	103	21	19%	20	32%	1	2,4%

Juventud	8	3	37%	3			
Educación	65	2	3%	2			
Cooperación	4	3	75%	3	75%		
Derechos Humanos	4	3	75%	3	100%		
Igualdad	6	6	100%	6	100%		
Diversidad Cultural	3	2	66%	2	66%		
Albergues y Campings	8	0	0%				
Albergue La Sirena	0						
Albergue de Ulia	0						
7. Dirección de Bienestar Social	105	56	53%	52	56%	4	18%
Dirección y Administración	6	1	16%			1	
Infancia	0						
Servicio de Personas Mayores y Discapacidad	6	2	33%				
Ayuda Domiciliaria	0						
Servicio de Prevención Infancia y Familia	10	4	40%	3		1	
Servicio de Acción Comunitaria: Centros de Servicios Sociales	64	39	61%	37		2	
Centro de Acogida Social	13	2	15%	2			
Servicios Personas Mayores	0						
Servicio de Inserción Social	6	2	33%	2			
8. Dirección de Medio Ambiente	44	6	14%	4	28%	2	7%
Servicio de Salud Ambiental y Sostenibilidad	26						
Casa de Socorro	0						
Sección de Salud Escolar	4						
Servicio de Salud Pública y Bienestar Animal	7						
Oficina de Consumo	0						
Artikutza	1						
9. Dirección de Presidencia	50						
Presidencia	15						
Udal Info	31						
Archivo	4						
10. Dirección de Urbanismo	68	5	7%	5	13%	0	0%
Urbanismo	68	5	7%	5	13%	0	0%
11. Dirección Financiera	94	6	6%	4		2	

Finanzas	65						
Contratación y compras	13						
Patrimonio	6						
Tesorería	4						
Presupuestos	6	5		4		1	
12. Dirección de la Guardia Municipal	356	65	18%	24	36%	41	13%
Guardia Municipal	356	65	18%	24	36%	41	13%
13. Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos	116	1	0,8%			1	
Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos	116						
14. Dirección de Movilidad	128	10	8%	7	20%	3	4%
Jefatura	5						
Sección Admva.de Movilidad	13						
Sección Operativa de Movilidad	89						
Sección Técnica de Movilidad	18						
Sección de aparcamientos	3						
15. Servicio de Participación Ciudadana	8	4	50%	3		1	
Participación Ciudadana	8	4	50%	3		1	
TOTAL	1388	184	13%	127	24%	57	7%

NOTA: La tabla se ha elaborado a partir de datos procedentes de la Dirección de Recursos Humanos y del Negociado de Igualdad. En algunos casos, y por falta de datos de la composición por sexos de algunas unidades, no han podido obtenerse porcentajes.

ANEXO-FICHA IV: RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

PROGRAMA PRESUPUESTARIO	III PLAN DE IGUALDAD						
	Gobernanza	Cuidados Corresponsables	Entorno Sostenible y libre de violencia machista	Fiestas y cultura no sexista	Hábitos saludables y deporte	Participación sociopolítica y económica de las mujeres	Autonomía y poder propio
Alcaldía y órganos de gobierno							
Órganos de gobierno y protocolo	✓						
Grupos municipales							
Capitalidad 2016				✓			
Comunicaciones	✓						
Dirección jurídica							
Secretaría general y servicios jurídicos	✓						
Recursos Humanos							
Dirección y Administración	✓						
Servicios Generales							
Clases pasivas: pensiones, jubilaciones, viudedades							
Euskara							
Traducción	✓						
Euskara: normalización	✓						
Infraestructuras y servicios urbanos							
Proyectos y Obras	✓	✓	✓				
Dirección y Administración de Proyectos y Obras							
Parque móvil							
Edificios							
Artikutza		✓			✓		
Alumbrado público			✓				
Parques y jardines			✓				

Agua							
Saneamiento							
Dirección y Administración de Agua y Saneamiento							
Limpieza viaria y de fachadas							
Gestión de residuos							
Playas		✓					
Evacuatorios							
Vías públicas			✓				
Mercados							
Presidencia							
Presidencia	✓						
Informática	✓						
Guardia Municipal							
Guardia Municipal			✓	✓			
Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos							
Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos							
Bienestar Social							
Dirección y Administración	✓						
Promoción Personas Mayores		✓			✓	✓	✓
Ayuda Domiciliaria		✓					
Prevención, Infancia y Familia		✓	✓		✓		
Centros de Servicios Sociales							
Centro de Acogida Social							
Servicios a Personas Mayores		✓					
Inserción Social		✓	✓			✓	✓
Educación y Promoción Social							
Juventud	✓	✓	✓		✓		
Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Derechos Humanos	✓		✓				

Diversidad Cultural	✓					✓	
Cooperación	✓					✓	✓
Albergues y Campings							
Albergue la Sirena							
Albergue de Ulía							
Educación	✓	✓					
Medio Ambiente: Dirección							
Casa de Socorro	✓				✓		
Salud Escolar					✓		
Calidad medioambiental y Sostenibilidad			✓		✓		
Salud Pública y Bienestar Animal							
Medio Ambiente: Dirección	✓						
Fundación Cristina Enea	✓			✓			
Oficina de Consumo							
Barrios y Participación Ciudadana							
Barrios y Participación Ciudadana	✓		✓			✓	
Urbanismo							
Urbanismo			✓				
Financiera							
Servicios económico-financieros	✓						
Imprevistos							
Deuda Pública							
Presupuestos	✓						