

INFORME DE RECOMENDACIONES PARA CREAR PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA

Febrero del 2014.

ÍNDICE

Introducción

- 1.1 Compromiso internacional: igualdad entre sexos.
- 1.2 Herramienta para aumentar la eficacia de las políticas de igualdad.

Metodología

- 2.1 Objetivos del informe
- 2.2 Características de la metodología
- 2.3 Carácter de la metodología
- 2.4 Primeros pasos realizados
- 2.5 Presentación de la metodología

Análisis en 4 parámetros

- 3.1 Clasificación de los programas presupuestarios por volumen económico.
- 3.2 Priorizar los programas presupuestarios, según su capacidad de cambio.
- 3.3 Formación de las Direcciones que gestionan los presupuestos para trabajar con perspectiva de género
- 3.4 Relación entre los programas presupuestarios y las políticas de igualdad.

ANEXOS

- I. Volumen presupuestario
- II. Capacidad de cambio
- III. Formación del personal en temas de igualdad
- IV. Relación con los objetivos del Plan de igualdad
- V. Encuesta respondidas por las Direcciones

INTRODUCCIÓN

Analizar los presupuestos con perspectiva de género, significa examinar el impacto que tienen sobre las mujeres y los hombres. El objetivo de este estudio es disminuir las desigualdades existentes entre los sexos.

1.1 COMPROMISO INTERNACIONAL: IGUALDAD ENTRE SEXOS.

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas firmó la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres.

En dicha convención, los diferentes Estados miembros de la Asamblea General se comprometieron a promover políticas para afrontar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres.

En 1995, en la IV. Conferencia Internacional de Mujeres celebrada en Beijín, el compromiso internacional aumentó; las autoridades firmaron que la igualdad entre mujeres y hombres tenía que ser Objetivo de los Estados del Mundo y que la estrategia principal para ello sería el “mainstreaming”.

El mainstreaming o la transversalidad significa que las políticas de Igualdad tienen que realizarse desde todos los ámbitos: es decir, las políticas de Igualdad tienen que salpicar a todos y cada uno de los campos y métodos. Este concepto fue revolucionario en la década de los 90, ya que desde entonces, conseguir la Igualdad se ha convertido en responsabilidad y deber de todas y todos, no únicamente de las secciones de Igualdad.

En resumen, según todas las organizaciones internacionales importantes, la Igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo estratégico imprescindible para el bienestar de la sociedad.

De este modo, el Consejo Europeo indica que:

“Los Presupuestos de género son una aplicación de “gender mainstreaming” en el proceso presupuestario.

Consisten en una valoración de los presupuestos que incorpora una perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario y reestructurando los ingresos y los gastos para promover la Igualdad de género”.

Es más, la ex Parlamentaria de sudafricana Pregs Govender añade:

“El presupuesto refleja los valores de un país, a quién se valora, qué trabajo se valora y a quién se recompensa por ello, y quién, qué y de quién es el trabajo que no se valora ni recompensa”.

Los presupuestos no afectan de igual manera a las mujeres o a los hombres. Pongamos ejemplos extremos; los trabajos de cuidado suelen ser realizados por mujeres en la mayoría de los hogares. El presupuesto de la *ayuda domiciliaria* está destinado a la ayuda a personas de la 3ª edad o con alguna diversidad funcional. Por lo tanto, si no distribuimos esa ayuda o si la disminuimos, afectará sobre todo a las mujeres. Si se quiere invertir en el estadio de fútbol de la ciudad, y si hubiera programa presupuestario para ello, siendo los jugadores, la directiva y la mayor parte de la afición hombres, ese programa presupuestario afectaría, sobre todo, a los hombres. Al fin y al cabo, las realidades económicas y sociales de las mujeres y los hombres son diferentes, por ello afectan los presupuestos de distinta manera a unas o a otros.

Los presupuestos afectan a las personas, a los diversos colectivos, y a las mujeres y los hombres. Por tanto, el objetivo de los presupuestos con perspectiva de género será doble:

1. **Conocer el impacto** de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres.
2. **Servir de herramienta útil para promover la igualdad.**

Este estudio específico de los presupuestos también tiene otro importante beneficio; analizar el impacto social de los presupuestos, trae como consecuencia **una gestión presupuestaria más eficiente.**

Por todo ello, en este informe se presenta una propuesta metodológica adecuada al Ayuntamiento de Donostia, esto es, una guía para que, a partir del 2015, los presupuestos se realicen incluyendo el análisis de perspectiva de género.

El éxito de esta metodología está en su perdurabilidad en el tiempo. Para que este análisis tenga sus efectos de cambio en el futuro, las reflexiones y el trabajo anuales son imprescindibles.

1.2 HERRAMIENTA PARA AUMENTAR LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

El Presupuesto con Perspectiva de Género es una herramienta muy útil para crear políticas de Igualdad más eficaces. Entes que definen las políticas de igualdad a nivel mundial, como CEDAW, el Foro Mundial de Mujeres, el Comité de Igualdad Europeo e incluso Emakunde, consideran que el **Mainstreaming o la transversalidad** es una estrategia principal en las políticas de igualdad. Analizar los presupuestos desde una perspectiva de género está totalmente ligado a la estrategia de la transversalidad.

A la hora de crear políticas de Igualdad clásicas, necesariamente se habla de cuatro condiciones.

- 1.- Tener el análisis y el diagnóstico de la realidad.
- 2.- Organizar las acciones dentro de un plan.
- 3.- Formación del personal y recursos humanos para desarrollar el plan de acciones.
- 4.- Presupuesto para llevar a cabo el Plan de acciones.

Será importante el trabajo que solicita el análisis de los presupuestos con perspectiva de género no repita o duplique los trabajos que se realizan en las Secciones de Igualdad. Por eso, la cooperación entre los departamentos será imprescindible.

Pero profundicemos en cada una de esas cuatro condiciones, mencionadas anteriormente, necesarias para crear Políticas de Igualdad.

Para poder conocer la realidad de las mujeres y de los hombres, en muchas campañas se habla de ponerse “**las gafas moradas**”. Esta metáfora nos recuerda que la mayoría de las veces no somos capaces de identificar las desigualdades entre sexos, y que para ello son necesarios los diagnósticos que nos muestren las realidades de las mujeres y los hombres. La Ley 4/2005 aprobada por el Gobierno Vasco señala que será necesario obtener datos desegregados por sexos. Además, la mencionada ley de Igualdad también habla de la necesidad de estudios y análisis sobre este tema.

En estos momentos, tenemos datos muy actuales sobre la realidad de las mujeres y los hombres de Donostia, ya que el último diagnóstico se realizó en el 2013. En la siguiente tabla encontraremos las conclusiones principales:

LAS 10 CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL ESTUDIO SOBRE LA REALIDAD DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES DE DONOSTIA:

1. La gente cree que vivimos en igualdad de condiciones. Esto supone un obstáculo a la hora de dar pasos en hacia de igualdad.
2. El modelo universalizado es el del hombre. El estilo de vida masculino, el tipo de trabajo, los valores... mientras que se menosprecia el valor de lo denominado como femenino.
3. Se cree que la división entre mujeres y hombres en la sociedad es “horizontal” y “vertical”. Existen, por un lado, el mundo laboral, el ocio y los espacios feminizados, y por otro lado, los masculinizado. Hemos podido comprobar que también los círculos de poder y la escala social están verticalmente divididos por sexos. En las posiciones superiores se encuentran más hombres y en las inferiores más mujeres.
4. La utilización del tiempo no es paritaria. Las mujeres donostiarras dedican una hora y media más a las tareas domésticas y media hora más a los cuidados. En cambio, los hombres dedican más tiempo al empleo y al ocio que las mujeres.

5. Por el mismo trabajo, la renta de las mujeres es entre un 10 % y un 37 % menor que la de los hombres.
6. También se puede hablar de la feminización de la pobreza. El 70 % de las personas que reciben ayudas económicas de Protección Social son mujeres. El 83 % de las personas que trabajan en jornada reducida son mujeres, y también son, dentro del desempleo, el colectivo más grande que no recibe subvenciones.
7. El 12 % de las mujeres donostiarrras dice haber vivido agresiones consideradas “sexuales” en la ciudad. Sin embargo, el 0 % de los hombres comparte esa experiencia. El número de mujeres que viven la falta de seguridad en la ciudad triplica al de los hombres.
8. El 8,2 % de las familias donostiarrras son monoparentales. Este modelo de familia es el que más probabilidades tiene de sufrir la pobreza. La mayoría de las familias monoparentales está formada por madre e hija(s) e hijo(s). La mayoría de las mujeres migrantes son madres monoparentales, siendo mayor el riesgo de pobreza.
9. La presencia simbólica de las mujeres en la calle es muy pequeña, en los edificios, en las instalaciones municipales, en los equipamientos urbanos, en los monumentos, en las esculturas y en similares. Hay muy pocos nombres de mujeres en el nuevo callejero.
10. Más mujeres caminan o utilizan el transporte público (29 % más), mientras que los hombres utilizan más la bicicleta, la moto o el coche (25 % más).

Para más información, visite: www.donostiaberdintasuna.org

Diagnóstico de la ciudad 2013.

Sin embargo, los procesos presupuestarios con perspectiva de género hasta hoy conocidos, a menudo suelen recibir una crítica: el riesgo a quedarse en mero análisis o diagnóstico presupuestario. También suele haber dificultades tanto para examinar cómo se gasta el dinero, como para llevar a cabo las mejoras y los cambios. Por eso, otra condición imprescindible será realizar este estudio uniéndolo en todo momento **al Plan de Igualdad de la Institución, en nuestro caso, del Ayuntamiento**, incluyendo, más allá del estudio y el análisis, propuestas y compromisos para el cambio.

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia se evaluó recientemente en el 2013, ya que era un plan diseñado para el periodo de entre el 2008 y el 2013. De este modo, podréis observar las conclusiones principales en las siguientes tablas.

LOGROS DEL PLAN:

- Fortalecer el Departamento de Igualdad.
- Fortalecer la Comisión Técnica para la Gestión, Coordinación y Seguimiento del II Plan.
- Aprobación de la Instrucción de Medidas Transversales.
- Ofrecer al personal formación de calidad en Igualdad.
- La Casa de las Mujeres de Donostia. Se ha convertido, en la ciudad, en un foro importante para la participación de las mujeres.

LO MEJOR, DEBE MANTENERSE:

- Cambio absoluto del escenario.
- De Políticas de Asistencia a Políticas de Igualdad.
- Fortalecimiento de la sección de Igualdad.
- Recorrido de la Comisión Técnica para la Gestión, Coordinación y Seguimiento del II Plan.
- Oferta de formación en Igualdad.
- Aprobación de la Instrucción de Medidas Transversales.

DIFICULTADES:

- Carácter transversal de la Igualdad.
- La Igualdad no es tema prioritario.
- Poco empuje desde las Direcciones.
- La quimera de la Igualdad.
- Resistencias culturales.
- Escasa implicación de los hombres.
- Estructura del Ayuntamiento.

A MEJORAR:

- Fortalecer la Comisión Política y Técnica interdepartamental de Igualdad.
- Fortalecer el Consejo de Igualdad de Mujeres de Donostia.
- Apoyo desde las Direcciones y compromiso en recursos.
- Promover la implicación de los hombres.
- Comunicación interna y la dirigida a la ciudadanía.
- Sistematización del trabajo en Igualdad en cada campo. Definir una estructura interna apropiada.

Para llevar a cabo los planes de Igualdad, una condición imprescindible es contar con recursos humanos, con personal. Este tipo de metodologías de los presupuestos con perspectiva de género, también da la opción a todo el personal municipal a participar en las políticas de Igualdad. Aunque la función de las secciones de igualdad sea desarrollar el plan de actividades, si se trabaja transversalmente, **que todo el personal realice sus tareas desde una perspectiva de género**, sin duda alguna, conlleva pasos más eficaces en el camino hacia la Igualdad.

En este sentido, la Ley 4/2005 mencionada anteriormente también señala que la formación del personal en Igualdad es responsabilidad de la administración pública, y en esta metodología para preparar los presupuestos con perspectiva de género de Donostia, se le dará especial importancia a la formación del personal municipal.

Por lo tanto, ya hemos mencionado tres de las cuatro condiciones necesarias para que las políticas de Igualdad sean eficaces. La última es que las políticas de Igualdad necesitan presupuesto, y en este caso, analizando los presupuestos desde una perspectiva de género, **todo el presupuesto municipal puede ser impulsor de las Políticas de Igualdad**.

Volviendo a lo dicho anteriormente, los presupuestos con perspectiva de género serán una herramienta muy útil a la hora de impulsar las Políticas de Igualdad y hacerlas más efectivas, ya que su objetivo es ser el modo de actuación que incluya la igualdad entre sexos en todas las áreas del Ayuntamiento, más allá de las secciones de Igualdad.

METODOLOGÍA

Este apartado presenta la metodología que empleará el Ayuntamiento de Donostia para desarrollar los presupuestos con perspectiva de género.

2.1 OBJETIVOS DEL INFORME

Visto que es el primer año que se pone en marcha esta metodología, hemos concretado tres objetivos:

1. Empezar a observar la **influencia cualitativa de los presupuestos** sobre la población y las personas.
2. Identificar la Dirección y los **programas presupuestarios** con los que se pueda obtener la mayor influencia de las Políticas de Igualdad y la mayor capacidad de cambio, para **priorizarlos** y trabajar con ellos.
3. **Introducir en el funcionamiento administrativo**, en la normativa de ejecución presupuestaria del Ayuntamiento de Donostia, una metodología apropiada para que los presupuestos se realicen con perspectiva de género.

Aunque los presupuestos estén compuestos de ingresos y gastos, se ha decidido centrarse solamente en los gastos, ya que el Ayuntamiento no tiene total competencia para definir los ingresos.

De todas maneras, analizar los **ingresos** más adelante, conllevará estudiar los presupuestos con mayor profundidad desde una perspectiva de género.

Por otro lado, el Ayuntamiento de Donostia tiene otro tipo de entidades municipales, que además de ser administraciones directamente asociadas al Ayuntamiento, se gestionan con dinero público. Por una parte, están los **Patronatos Municipales**. En el caso de Donostia, el Servicio Informático Municipal, la Escuela de Música y Danza, y el Patronato de Deportes. Por otra parte, están las **Entidades Públicas Empresariales** como Etxegintza, empresa encargada de la construcción y gestión de viviendas de protección oficial, Donostia Kultura, red de las Casas de Cultura de los barrios, bibliotecas, el Museo San Telmo, los teatros Victoria Eugenia y Teatro Principal, el área de Fiestas y la encargada de la gestión del Jazzaldia. Por último, están las **Sociedades Municipales** como Fomento Donostia, encargada del desarrollo económico y la gestión de programas de empleo, Turismo, Servicios Funerarios Polloe, compañía DBus y el polideportivo Anoeta. Los tres tipos de entidades mencionados funcionan con aportación económica municipal y son gestionadas por el Consejo Rector, con funcionamiento autónomo.

Para finalizar, mencionar otras entidades en las que el Ayuntamiento es parte de la gestión. Fundación Kursaal, Capitalidad Cultural 2016, Cursos de Verano de la UPV, Quincena Musical, Palacio de Miramar, Festival de cine de San Sebastián, Basque Culinary Center, etc. En estos casos, el Ayuntamiento realiza una aportación económica, pero también lo hacen otras instituciones. Por lo tanto, la gestión es compartida.

De los cuatro parámetros que vamos a utilizar en este primer análisis de los presupuestos, sólo en el primero hemos estudiado a todas las entidades; es decir, en la ficha referente al volumen total del presupuesto. En las tres fichas empleadas para analizar los tres parámetros restantes, de momento sólo hemos podido examinar los programas asociados directamente al Ayuntamiento. Pero el **objetivo es que en los próximos años, este análisis se expanda poco a poco a las demás entidades.**

2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA METODOLOGÍA:

Para que esta metodología sea eficaz, tiene que ser **duradera en el tiempo**, y esto conlleva la **necesidad de compromiso político**. Por eso mismo será importante insertar esta metodología en el funcionamiento administrativo.

Otra característica importante es añadir a los presupuestos un **análisis cualitativo**. Los presupuestos, mediante números, reflejan los propósitos y las obligaciones del gobierno para ese año. A la hora de analizar los presupuestos con perspectiva de género, no sólo miraremos **cuánto se gasta** en cada programa presupuestario, también observaremos **cómo se gasta**. En este sentido, es relevante mencionar que este ejercicio sirve para ver cómo influyen las políticas institucionales en la calidad de vida de las personas, y que incluir la visión cualitativa a la mera preparación cuantitativa de los presupuestos, hace más visible y nos hace más conscientes de la influencia de dichas políticas.

Los presupuestos con perspectiva de género **tienen que analizar los presupuestos en su totalidad**, y para ello, se exigirá la implicación y participación de todas las Direcciones y de la Institución.

De todas maneras, ya que es un estudio a realizar con perspectiva a largo plazo, para que sea permanente y real, **será necesario priorizar en qué programa presupuestario se quiere profundizar en el análisis**, y para ello, será necesario identificar aquellos programas presupuestarios con mayor capacidad de influencia para el cambio social.

2.3 CARÁCTER DE LA METODOLOGÍA:

Para que la metodología sea eficaz, éste es el carácter que le prevemos:

- 1- **Factible:** habrá que encontrar el equilibrio entre lo que se quiere hacer y lo que se puede hacer. Teniendo en cuenta los recursos humanos, ya que es un trabajo a realizar en el tiempo, ha de ser factible respetando los tempus de la normativa de ejecución presupuestaria.
- 2- **Duradera:** para que este análisis sea duradero, será necesaria la participación en el proceso de todo el personal técnico municipal, para que así quede dentro de la institución todo el conocimiento adquirido durante el proceso. De este modo, siendo una estrategia de cara al futuro, mejor dar pasos despacio, pero de manera firme.
- 3- **Eficaz:** este análisis ha de tener una influencia real para que las futuras políticas y presupuestos impulsen la Igualdad entre mujeres y hombres. El objetivo no es quedarse en un mero análisis, sino crear cambios en el camino hacia la construcción de la igualdad entre sexos. Para ello, será imprescindible estar en continua coordinación con el Plan Municipal de Igualdad.
- 4- **Sencilla:** para poner en marcha esta propuesta será necesaria la implicación de todas las Direcciones, partidos políticos y personal técnico. También será necesaria la implicación de las secciones de Igualdad y Hacienda. Además, tal y como mencionado anteriormente, ya que se trata de una estrategia a largo plazo, no puede ser ni ardua, ni difícil. Será muy importante que la metodología sea lo más simple posible.

2.4 PRIMEROS PASOS REALIZADOS

Para poder llegar a este informe, se han realizado varios trabajos previos.

1. Formación y enmarque de la apuesta política.
2. Crear el diseño metodológico para el Ayuntamiento de Donostia.
3. Buscar asesoría experta externa.
4. Acordar cómo realizar la búsqueda de datos y realizar la recogida.
5. Crear este informe que tiene entre manos.

En junio del 2013, el Departamento de Igualdad organizó una jornada de formación para dar a conocer los presupuestos con perspectiva de género que se están desarrollando en las Juntas de Andalucía. Esta formación estuvo dirigida al Gobierno Municipal, a todas las Direcciones del Ayuntamiento y también al personal técnico de Hacienda.

Tras esta formación, en julio del 2013, las secciones de Igualdad y Hacienda celebraron una reunión en el Ayuntamiento, con la finalidad de crear una propuesta metodológica para poder diseñar unos presupuestos con perspectiva de género.

De esta manera, tras superar el primer paso, garantizar la apuesta política y la formación mínima, se vio que el segundo paso debía de ser conocer la realidad de las Direcciones. Para ello, se diseñó una encuesta de 10 preguntas, y entre agosto y diciembre se ordenó que se contestaran.

Un tercer importante paso era contar con la supervisión de una asesoría externa. Para ello, hemos contado en todo momento con la asesoría de Yolanda Jubeto, profesora de la UPV.

El cuarto paso fue recopilar información y clasificarla, lo cual se alargó hasta los meses de noviembre y diciembre del 2013. La metodología optada para ello ha sido clasificar la información según los cuatro parámetros. Anualmente habrá que ir incluyendo las fichas diseñadas para la recopilación de información en el ritmo presupuestario organizado, y según vaya transcurriendo el tiempo, uno de los pasos más importantes será ir obteniendo cada vez más datos desagregados e ir aplicando la metodología año tras año.

Cuanto mejor sea la recopilación de datos y de información, mejor podrá analizarse la influencia de los programas presupuestarios en las mujeres y los hombres. Además de esto, también nos facilitará el camino para identificar los cambios a realizar para que cada programa presupuestario sea impulsor de la Igualdad.

Estos son, por tanto, los pasos realizados. En las siguientes páginas, explicaremos más explícitamente la propuesta metodológica para ir profundizando año tras año en la perspectiva de género.

2.5 PRESENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Un presupuesto marca la actuación anual del Gobierno. Hay que realizarlo cada año y para poder presentar la propuesta presupuestaria, es necesario realizar varios informes.

Esta metodología propone añadir un informe más al debate presupuestario, el informe “Análisis de la Perspectiva de Género”.

Este informe analizará desde una perspectiva de género la propuesta presupuestaria presentada por el Gobierno.

Para realizar este informe será necesario rellenar cuatro fichas. Hemos adjuntado dichas fichas al final del informe, para que puedan ser consultadas.

- **Ficha 1:** Hemos clasificado los programas presupuestarios, según el objetivo del gasto. La suma de todos los programas es el presupuesto consolidado, y tiene en cuenta el gasto corriente y el gasto de capital (más conocidos como inversiones). Esta ficha contendrá dos columnas: el presupuesto vigente y la propuesta presupuestaria del Gobierno para el nuevo año. Es importante que aparezcan los dos, ya que a menudo existe la opción de prórroga. Si el resultado final de los presupuestos es consecuencia de la negociación entre partidos políticos, gracias al informe, habrá la opción de incluir la perspectiva de género en las negociaciones. Mediante esta ficha veremos qué programas presupuestarios son los más cuantiosos, y los podremos analizarlas desde la perspectiva de género.

Responsable de rellenar la ficha: Dpto. Hacienda.

- **Ficha 2:** Esta ficha identificará los programas presupuestarios con mayor capacidad para impulsar las Políticas de Igualdad. Habrá que identificar a las “receptoras y receptores” de los programas para medir la capacidad de cambio de estos programas presupuestarios, se medirá el nivel de “competencia” para definir los gastos de ese programa, y también la “influencia” que tienen esos programas en el cambio. Por último, se medirá el nivel de implicación de aquellas personas que trabajen en torno a ese programa. El resultado es que los programas presupuestarios se clasificarán según su capacidad para impulsar las Políticas de Igualdad.

Responsable de rellenar la ficha: Todas las Direcciones municipales y el Dpto. de Igualdad

- **Ficha 3:** En la tercera ficha encontraremos información sobre el personal municipal. Esta ficha recogerá el número de trabajadoras y trabajadores que hay en cada área y la formación que han recibido sobre la Igualdad entre sexos. Ya que los programas presupuestarios son ejecutados por personas, el Ayuntamiento deberá garantizar una formación mínima a todas ellas.

Responsable de rellenar la ficha: Dirección de Recursos Humanos

- **Ficha 4:** En los programas presupuestarios se ha examinado si se prevé alguna acción relacionada con los cuatro objetivos estratégicos del VI. Plan de Igualdad del Gobierno Vasco. El primero de los cuatro objetivos estratégicos será la gobernanza o que cada Dirección esté transversalmente asociada con el Departamento de Igualdad o las políticas de Igualdad. El segundo será tener en cuenta la responsabilidad social de los cuidados en el programa presupuestario. El tercero, que el programa presupuestario contenga una línea que trate el empoderamiento de las mujeres. Y el cuarto, comprobar si tiene en cuenta medidas contra la violencia hacia las mujeres.

Responsable de rellenar la ficha: Todas las Direcciones municipales y el Dpto. de Igualdad.

Con la información que ofrecen estas cuatro fichas, se realizará anualmente un informe para poderlo incluir en el debate presupuestario. Mediante el análisis anual de los presupuestos, el objetivo será comprobar si se ha avanzado o no en las Políticas de Igualdad.

ANÁLISIS

En las próximas páginas se presentan los resultados del análisis de los presupuestos con perspectiva de género realizados dentro de los mencionados cuatro parámetros.

1) LOS PRESUPUESTOS MÁS GRANDES SEGÚN LOS OBJETIVOS DEL GASTO:

Será importante comprobar cuál es el presupuesto total, la suma de los programas presupuestarios y cuánto gasto se destina a cada objetivo. En esta ficha, los programas presupuestarios estarán reagrupados por objetivos de gasto. Muchas de las sumas por objetivos de estos programas, coincidirán con la suma de la cuantía de algunas direcciones. Otras en cambio, serán la suma de los presupuestos de alguna empresa pública, alguna fundación y programa presupuestaria municipal.

Por poner el ejemplo de movilidad, hemos sumado los programas presupuestarios dirigidos a esta finalidad u objetivo. En él se unen Dbus, empresa pública de autobuses, los agentes municipales de movilidad y el personal técnico de movilidad. En el caso de Cultura, la clasificación también es por objetivos. Por un lado, todas las Casas de Cultura gestionadas por Donostia Kultura (DK) están situadas dentro de una misma empresa pública, pero además de eso, el área de Cultura también tiene su propio programa presupuestario en el Ayuntamiento, como por ejemplo, la aportación que realiza a Tabacalera, a la Quincena Musical, al Festival de cine de San Sebastián, a Kursaal Eszena y a los Cursos de Verano de la UPV. El objetivo será poder comprobar, mediante esta ficha, la totalidad del presupuesto, tanto la gestionada directamente por el Ayuntamiento, como la que se gestiona mediante otras entidades.

Aunque un programa presupuestario tenga una cuantía similar, tenemos que tener en cuenta que el modo de gastarlo puede ser diferente. Por ejemplo, en transporte, aunque se gaste el mismo número de millones, ese servicio de transporte, nos pueden llevar a centros educativos o a zonas situadas en las afueras, o solamente al centro de la ciudad y a los centros comerciales. Por lo tanto, además del IMPORTE que vamos a examinar en el primer parámetro, el ejercicio principal tendrá que ser observar cómo se gasta.

Además de eso, a diferencia de las otras fichas, como hemos querido comparar todo el presupuesto municipal, también hemos incluido aquellas entidades con gestión externa, es decir, Patronatos, Entidades Públicas Empresariales y Sociedades Municipales gestionadas con dinero público.

En esta ficha, sin ninguna duda, destacan por el volumen económico los programas presupuestarios situados en torno a tres objetivos o finalidades: el gasto en Mantenimiento Urbano dentro del municipio, lo que supone el 21,5 %, 75.229.067,22 euros del presupuesto; el gasto en Movilidad, casi un 15 %, esto es, 52.116.528,42 euros, y el gasto en Cultura, con un importe presupuestario de 10,4 %, es decir, 36.390.781,06 euros.

1^{er} Parámetro: volumen de los programas presupuestarios. Conclusiones.

Según la propuesta presupuestaria, en el 2014, el Ayuntamiento de Donostia gestionará algo menos de 351 millones de euros. Esto significa que gestionará 42 millones de euros menos que en el año 2011, y 115 millones menos que en el 2008. Dicho esto, y teniendo en cuenta que la cantidad de dinero a repartir entre los programas presupuestarios es menor, ésta es la clasificación de los principales presupuestos según el *objetivo del gasto*:

Los principales presupuestos según el Objetivo del Gasto

1	Infraestructuras y Servicios Urbanos	75.229.067,22	21,5 %
2	Movilidad	52.116.528,42	15 %
3	Cultura	36.390.781,06	10,4 %
4	Bienestar Social	24.844.264,43	7,1 %
5	Guardia Municipal	22.374.888,32	6,4 %
6	Urbanismo	20.213.578,00	5,8 %
7	Etxegintza	15.618.426,60	4,4 %
8	Deporte	15.353.061,16	4,4 %
9	Educación y Promoción Social	12.869.002,54	3,7 %
10	Fomento de San Sebastián	12.391.330,05	3,5 %

Estos volúmenes económicos muestran todo el gasto consolidado que se destina a estos objetivos.

A) INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS URBANOS

Entre los programas presupuestarios municipales internos, la Dirección con mayor volumen o cantidad, sin duda y con gran diferencia, es Infraestructuras y Servicios Urbanos, que reagrupa; agua, saneamiento, asfalto, gestión de residuos, mantenimiento de zonas verdes y playas entre otros programas presupuestarios. Como podéis observar, la suma de los programas presupuestarios para esta dirección es superior a 75 millones de euros.

Visto el presupuesto que exige el mantenimiento de la ciudad que tenemos, y sabiendo que es el 21,5 % del presupuesto público de la ciudad, merecerá hacer especial hincapié en la eficiencia y coherencia de este gasto. Si quieren realizarse presupuestos con perspectiva de género, será necesario que el gasto de este 21,5 % del presupuesto se realice siguiendo unos criterios de igualdad.

Por todo ello, nos gustaría mencionar varios apuntes.

Por un lado, podemos comprobar que los empleos que crean los trabajos de mantenimiento urbano, o dicho de otro modo, correspondientes a los trabajos de esta dirección son bastante masculinizados. El empleo creado es, sobre todo, realizados por hombres, y esto se refleja en el diagnóstico de la ciudad del 2013, en el lugar donde se muestran los datos de la segregación del mundo laboral. En este sentido, será imprescindible que esta Dirección marque dos medidas muy importantes para que el empleo y la riqueza creados desde este presupuesto estén repartidos de manera más paritaria entre las mujeres y los hombres. Por una parte, a la hora de realizar contrataciones externas para el mantenimiento de la ciudad, debe apostar por empresas que tengan cláusulas sociales, y por tanto, criterios de Igualdad, y por otra parte, en el área de recursos humanos de esta Dirección, deberá plantearse la realización de una formación dirigida al personal con el objetivo de superar roles y estereotipos.

Por otro lado, es necesario examinar quiénes son, sobre todo, las personas que reciben el beneficio de estas políticas. Sin duda, el mantenimiento de la ciudad beneficia a toda la ciudadanía, ya que tiene como finalidad que el lugar que habitamos esté en mejores condiciones. En el 2013 se creó una mesa interdepartamental en el Ayuntamiento para tratar la ciudad desde una perspectiva de género. En esta mesa se han hecho estudios y propuestas para superar los “zonas oscuras”, la iluminación y los lugares de la ciudad clasificados como peligrosos. Gracias a este grupo de trabajo, será importante realizar la reflexión de CÓMO se gasta desde una perspectiva de género este presupuesto. A largo plazo, sería interesante que en esta mesa se tratara el gasto del mantenimiento urbano desde una perspectiva de género.

Por último, en el diagnóstico de la ciudad del 2013 se menciona que las mujeres viven en zonas más abruptas y empinadas que los hombres. Así que invirtiendo en los barrios periféricos, podremos decir que influirá a mejor más en la vida de las mujeres y podremos considerarlo un gasto con perspectiva de género, ya que es en la periferia donde viven las familias con mayores dificultades económicas, y la mayoría de ellas, tal y como señala el diagnóstico, son mujeres.

B) MOVILIDAD

La segunda finalidad para la cual se gasta más en el presupuesto municipal es la Movilidad. Tal y como explicado anteriormente, en esta área se juntan más de una Dirección y servicio. Por un lado, tenemos la compañía Dbus, y por otro, las y los agentes de movilidad, quienes controlan el tráfico, organizan los semáforos y la movilidad urbana, los proyectos educativos, los proyectos para lograr carriles bici y caminos escolares más seguros, y un largo etc. Tal y como hemos señalado previamente, el presupuesto destinado a la finalidad de Movilidad es el 15,3 % del la cantidad total. En el gasto de esta cuantía tendrá gran importancia el transporte público (36 millones) y reducir el uso de los coches.

Otro de los datos que quedan claros en el diagnóstico del 2013 es que las mujeres utilizan más el transporte público que los hombres (un 29% más). Por tanto, podemos prever que la mayoría de usuarias del presupuesto del transporte público son mujeres. Otra de las conclusiones señaladas por el grupo de trabajo interdepartamental municipal para el estudio de los puntos críticos de la ciudad es que en aquellos momentos donde se siente falta de seguridad en alguna zona de la ciudad, las paradas de autobuses ofrecen gran protección, ya que dan la opción de salir de esa zona de manera segura. Por otro lado, las paradas de autobuses son lugares donde suele estar la gente, además están mejor iluminadas. Al fin y al cabo, las políticas de movilidad pueden resultar muy beneficiosas para las políticas de Igualdad, dependiendo de CÓMO se gasta.

Respecto al perfil del personal, o de aquellas personas que trabajan en temas de movilidad, es necesario mencionar que hay más hombres trabajando en esta área dentro del Ayuntamiento. La mayoría de los agentes de movilidad son hombres, y se repite el esquema con los conductores de autobuses. De todas maneras, hay que admitir que la compañía Dbus tiene un plan de Igualdad y que a la hora de seleccionar a conductoras y conductores, ya ha puesto en marcha medidas para la promoción de mujeres conductoras.

En el 2013, se organizaron talleres de empoderamiento y autodefensa para las agentes de movilidad. No es una tarea ni rol fácil para las mujeres trabajar en la calle mostrando autoridad, más de una vez han denunciado haber sufrido agresiones sexistas y sexuales por ser mujer. Por lo tanto, podemos ver que sí se ha llevado a cabo cierto trabajo con el personal, aunque es necesario profundizarlo.

Sobre CÓMO se gasta, aparte del plan de Igualdad de Dbus, hay que señalar que el área de Movilidad perteneciente al Ayuntamiento participa en el grupo de trabajo interdepartamental para el estudio de los puntos críticos de la ciudad. Además, hasta ahora se han previsto medidas en los planes de Igualdad municipales. En muchos programas presupuestarios se ha realizado algún ejercicio en el gasto destinado a movilidad para incluir la perspectiva de género, aunque todavía, no en todos.

C) CULTURA

La tercera área presupuestaria más grande es la destinada a la cultura. El dinero destinado a Cultura también está repartido entre varias entidades gestoras. La Entidad Pública Empresarial *Donostia Kultura* obtiene 25.159.142,75 euros para la gestión de todas las Casas de Cultura de la ciudad, los dos teatros (V. E. y el Teatro Principal), el área de Fiestas, el Museo San Telmo y Jazzaldia, y las bibliotecas. Los restantes casi cinco millones se gastan en el proyecto de Tabacalera, el Festival de cine de San Sebastián, la Quincena Musical y el Palacio de Miramar. Asimismo, otros más de cuatro millones están destinados a la gestión de la Escuela Municipal de Danza y Música, y alrededor de dos millones a la Fundación Capitalidad Cultural 2016.

En esta área, igual que en la de Movilidad, podemos decir que la mayoría de las usuarias son mujeres, o por lo menos, eso es lo indicado en el Diagnóstico de la Ciudad. En el caso del personal responsable de Cultura de las diferentes instituciones, la mayoría son mujeres. En la Empresa Pública DK, el 64 % del personal son mujeres, y la división de trabajos por sexos es evidente. Por ejemplo, el 22 % de los hombres que trabajan para DK, lo hacen en producción, ante el 9 % de las mujeres. Sin embargo, en el caso de las bibliotecas ocurre lo contrario, el 13,4 % de las mujeres que trabajan en DK, lo hacen en las bibliotecas, ante el 3,9 de los hombres. Conocemos estos datos gracias a que Donostia Kultura acaba de realizar un diagnóstico que examina su funcionamiento interno por sexos. En este 2014, están diseñando el “Plan de Igualdad Interior”. Las mayores diferencias se encuentran en los cuidados y la corresponsabilidad; por ejemplo, el 93 % de las excedencias por cuidado de hijas e hijos las cogen las mujeres, y el 75 % del personal que pide reducción de jornada son mujeres, y el 25 % restante, hombres. De todas maneras, cabe mencionar que en los espacios de poder, el equilibrio entre sexos está más equilibrado que nunca, en un 50%, y que en estos momentos la directora es una mujer.

De este modo, podemos ver que se están dando pasos para que el 7 % del presupuesto municipal, Donostia Kultura (DK), se vaya gastando teniendo en cuenta la perspectiva de género. El diagnóstico y estar diseñando en Plan nos hace pensar que vamos por buen camino, pero no podemos olvidar que para poder llevar esto a cabo, se necesitará prever recursos humanos y económicos. Por otro lado, el diagnóstico es, sobre todo, un diagnóstico interno de la empresa pública DK, enfocado hacia la organización de la empresa, más que hacia sus actividades externas.

Cabe mencionar que de los 36.390.781,06 euros destinados a temas de Cultura, solamente 25.159.142,75 euros están siendo analizados desde una perspectiva de género. No será fácil influir en las demás entidades para que incluyan la perspectiva de género, pero sigue siendo necesario. Además, muchas de estas entidades son compartidas con otras instituciones y, por tanto, se debería abrir camino para que en un futuro también se analicen los presupuestos de las demás entidades mediante los Consejos Rectores y el consenso político.

D) OTRAS RECOMENDACIONES GENERALES

Nos gustaría realizar una última reflexión dentro de este apartado. La administración debe organizar y llevar a cabo la gestión de lo público, ofreciendo servicios públicos. En este punto es necesario recordar la reflexión básica proveniente del feminismo. Las peligrosas etiquetas de lo que es público y privado. El reparto de los trabajos domésticos, los cuidados, la alimentación y la salud son necesidades imprescindibles para la perdurabilidad de la comunidad. Gracias al trabajo del movimiento feminista, somos cada vez más conscientes de que son necesidades que se deben satisfacer públicamente. Cuando la Ley 4/2005 habla de medidas de corresponsabilidad y compatibilidad, se considera necesario, por ejemplo, promover los “Servicios Públicos”. Ya que, si la administración pública no satisface a las comunidades, dichos trabajos suelen quedar en manos de las mujeres.

Unos de los datos señalados en el diagnóstico del 2013 es que de la mayoría de personas que toman excedencias o medidas para el cuidado de las hijas e hijos, son mujeres, y que los primeros recursos empleados, además de las madres o los padres, suelen ser las abuelas y los abuelos, antes que las Haurreskolas u otros servicios. Lo mismo ocurre con la ayuda domiciliaria pública ofrecida por los Servicios de Bienestar.

Como hemos mencionado anteriormente, son trabajos imprescindibles para la perdurabilidad y la calidad de vida de la comunidad. Así pues, los servicios comunitarios para el cuidado de las personas, los comedores sociales, los planes de acción para la tercera edad, y los programas presupuestarios de este tipo, tendrán un valor esencial desde la perspectiva de género. Ya que sin este gasto, se perpetúan los roles de sexo y la división sexual del trabajo.

Habría que destacar que del presupuesto del 2013 a la nueva propuesta presupuestaria del 2014, hay una subida del 7% en los programas mencionados.

Recomendaciones generales:

- Cada entidad supramunicipal (Patronatos Municipales, Entidades Públicas Empresariales, sociedades, y también fundaciones y entidades similares, cuyas gestiones son compartidas) debería tener un estudio con perspectiva de género sobre el servicio que ofrece y su funcionamiento interior. De este modo, conoceríamos las claves para darle la vuelta a las desigualdades y planificaríamos iniciativas para promover la Igualdad.
- Entre las entidades supramunicipales están trabajando en ese camino Dbus, el Patronato de Deportes y Donostia Kultura. Los siguientes Organismos Públicos a priorizar, debido a su volumen económico, son Etxegintza (4,4 %) y Fomento de Empleo (4,2 %).
- Debido a su volumen presupuestario municipal, hemos hablado sobre la importancia de Mantenimiento Urbano, y ya que priorizaremos Bienestar Social y Educación y Promoción Social en el siguiente capítulo, por la capacidad de cambio que poseen, también consideramos conveniente, visto su volumen presupuestario, realizar estudios con perspectiva de género en Guardia Municipal (6,4 %) y Urbanismo (5,8 %).

2) CAPACIDAD DE CAMBIO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Un segundo ejercicio imprescindible es clasificar los programas presupuestarios según su capacidad de influencia en Igualdad entre mujeres y hombres, para poder saber qué programa presupuestario se ha de priorizar.

Para ello, tomaremos en cuenta cuatro criterios.

1. Se ha analizado quiénes son las receptoras y receptores de las actividades creadas por los programas presupuestarios.
2. Se ha medido el nivel de competencia de la Dirección a la hora de diseñar las políticas e iniciativas que se desarrollarán con cada programa presupuestario.
3. Se ha medido el nivel de influencia sobre la población del programa presupuestario, recibiendo mayor puntuación cuanto mayor sea la influencia.
4. Se ha analizado en las políticas de Igualdad el nivel de implicación de la Dirección del programa.

Para medir estos cuatro criterios, se ha recogido información de dos vías. Por una parte, cada Dirección ha rellenado un cuestionario de 10 preguntas, y por otra, las técnicas de Igualdad han puntuado los programas presupuestarios, siempre y cuando contengan políticas dirigidas a colectivos vulnerables, o estén actualmente trabajando con políticas de Igualdad. En caso de querer conocer más datos, véase Anexo V.

Es necesario mencionar que las Direcciones con mayor puntuación son Alcaldía y Órganos de Gobierno, Educación y Promoción Social, Bienestar Social, y Barrios y Participación Ciudadana. (Véase Anexo II)

El caso del presupuesto de Alcaldía y Órganos de Gobierno es especial, ya que no tiene una sola Dirección. Existe el riesgo de que, las líneas de trabajo y los objetivos del Gobierno que esté en el momento cambien con las elecciones. Igual que el personal, ya que suelen ser puestos políticos o puestos de libre designación. Esto supone dificultades a la hora de trabajar estrategias para la implementación de la perspectiva de género. Por tanto, será necesario diseñar una estrategia especial para esta parte del presupuesto y su personal.

El presupuesto referente a las tres Direcciones restantes, Bienestar Social, Educación y Promoción Social, y Barrios y Participación Ciudadana, es del 11 %. Por lo tanto, en este segundo parámetro examinaríamos con más profundidad los 38.420.934,96 euros del presupuesto que corresponden a las direcciones mencionadas.

Para realizar este análisis en profundidad durante todo el año, además de la asesoría de la sección de Igualdad, también sería recomendable contar con asesoramiento externo.

Con el objetivo de mejorar este ejercicio para priorizar los presupuestos según su capacidad de cambio, y mejorar también la encuesta y el sistema de puntuación, por una parte, intentaremos que la puntuación sea de 0 a 10, y por otra, examinaremos qué indicadores deben tener más peso, y cuales habría que ponderar.

Aunque los programas presupuestarios y Direcciones priorizadas en el 2014 son aquellas que han obtenido una puntuación mayor a 70 %, en el futuro, sería recomendable examinar más profundamente los demás programas presupuestarios.

2º parámetro: Priorizar los programas presupuestarios. Conclusiones.

Para que los presupuestos de las tres Direcciones priorizadas, Bienestar Social, Educación y Promoción Social, y Barrios y Participación Ciudadana, sirvan para promover la Igualdad desde una perspectiva de género, será necesario proponer una metodología para todo el año.

Esta metodología debe conllevar la profundización en las cuatro líneas analizadas en este parámetro. Para ello, para poder medir los resultados de estos cuatro indicadores, deberemos mejorar en los próximos años el sistema de recogida de datos. Comenzaremos por las tres Direcciones priorizadas.

Por un lado, las RECEPTORAS y RECEPTORES. ¿A qué están dirigidos los gastos de este programa presupuestario? ¿Quiénes son las beneficiarias y beneficiarios principales de esas iniciativas? ¿Cómo se va a recibir esa información? ¿Cómo se va a evaluar?

Por otro, LAS COMPETENCIAS. Hemos observado que son Direcciones con gran nivel de competencia para definir sus políticas. Siempre contando con el consenso del Gobierno, será importante tener la capacidad de redefinir las políticas de las Direcciones que gestionan los programas presupuestarios. Gracias a esa capacidad, podremos darle la vuelta a las carencias que identifiquemos.

En tercer lugar, habrá que analizar el nivel de INFLUENCIA de esos programas presupuestarios. Entre las tres Direcciones que hemos escogido, la que cuenta con el menor presupuesto, con gran diferencia, es Barrios y Participación Ciudadana. Aún así, es evidente que ha tenido gran influencia, ya que este personal técnico es referente para todos los barrios y pueblos a la hora de ponerse en contacto con el Ayuntamiento. Para la mayoría de las asociaciones censadas son técnicas y técnicos conocidos. De todos modos, nos vendrá bien encontrar indicadores más apropiados para medir el nivel de influencia. Por lo menos, para medir mejor la influencia de los programas presupuestarios priorizados en esta área.

Por último, el objetivo será profundizar en el nivel de IMPLICACIÓN de las Direcciones. Al comienzo de este año 2014 se midió la implicación del personal técnico que participa en la Dirección, y tras un año de trabajo de profundización, el último ejercicio será medir el nivel de implicación que tendrá este personal técnico en Igualdad.

Este 2014, será necesario valorar los programas presupuestarios escogidos para que elaboren sus presupuestos desde una perspectiva de género, así como este primer proceso realizado con el personal que trabaja con los mismos, para poder así mejorar las sesiones de “profundización” de los próximos años.

Recomendaciones:

- Buscar de modo continuo la mejora del sistema para medir las receptoras y receptores de las políticas, las competencias de las Direcciones, la influencia de estos programas presupuestarios, y la implicación del personal de Dirección. Facilitar las puntuaciones y los medidores, y afinar la recogida de datos.
- Esta es el área que más complicaciones presenta durante toda la metodología, por eso se propone asesoramiento externo.
- Será necesario evaluar la experiencia de estas tres Direcciones que han participado en esta especie de proyecto piloto.

3) LOS PRESUPUESTOS LOS REALIZAN Y DESARROLLAN LAS PERSONAS:

Tal y como señala el título, los presupuestos son diseñados por personas, y quienes realicen cambios en ellos, serán, sobre todo, las técnicas y técnicos responsables de la gestión de los presupuestos. De este modo, en la tercera ficha que hemos diseñado, los programas presupuestarios estarán clasificados por Direcciones.

El área de Recursos Humanos del Ayuntamiento, además del presupuesto de la Dirección de Recursos Humanos, es la correspondiente al primer capítulo de todos los departamentos. Por tanto, una gran parte del presupuesto.

La propuesta presupuestaria del 2014 consta de 350.955.783,21 euros, de los cuales 124.017.254,06 euros¹, más del 35,3 % del presupuesto, corresponden a Recursos Humanos y su personal. El tercer parámetro del estudio será importante para que los presupuestos influyan en la igualdad.

Siguiendo esta línea, será muy importante que las personas que gestionan los presupuestos trabajen con perspectiva de género. Por ello, en este parámetro relacionado al personal, hemos querido medir la formación en Igualdad recibida en cada Dirección y en el número de personal. Cabe mencionar que la recogida de información en esta área ha resultado bastante difícil y habrá que afinarla de cara al año que viene.

Para completar la información obtenida de las encuestas, sería importante conocer cómo está clasificado el personal según sexo. No hemos conseguido el dato desagregado por sexos.

Tendremos que comprobar en número de personal por sexos de cada departamento, y a continuación, observar si estas personas tienen formación en Igualdad o no, y si estas formaciones han sido de carácter general o han estado relacionadas a su especialización. A la hora de diseñar la formación será necesario priorizar a las personas que trabajan cara al público, o a aquel personal relevante en Dirección y gestión. Dependiendo de la Dirección, también se priorizarán las sesiones, diseñándolas según las obligaciones de cada una.

Hoy en día en el Ayuntamiento de Donostia ya existe un marco formal, constituido por la Dirección de Recursos Humanos, la sección de Igualdad y los sindicatos municipales, aprobado formalmente en la Comisión el 13 de diciembre del 2007. Una de las funciones de este marco es la formación del personal en Políticas de Igualdad. Además de la formación, en este marco se tratan temas como

¹ El 1^{er} capítulo del presupuesto del 2014, correspondiente al personal, más el segundo capítulo de Recursos Humanos, y teniendo en cuenta el programa presupuestario de imprevistos para cumplir con el convenio laboral.

compatibilidad y corresponsabilidad, agresiones sexuales dentro del mundo laboral administrativo, y discriminaciones en derechos humanos y condiciones laborales a causa del género.

3^{er} Parámetro: personal municipal y formación. Conclusiones.

El diagnóstico señala que la sociedad de Donostia todavía está dividida por sexos y que esta división es horizontal y vertical. Por un lado, hay espacios feminizados y otros masculinizados en nuestra sociedad, y por otro, las posiciones sociales están divididas verticalmente, siendo la presencia de los hombres mayor que el de las mujeres en los puestos de más poder.

Se debería de analizar si ese esquema se repite en el Ayuntamiento de Donostia. Aunque podamos considerarlo una hipótesis, las tendencias que se pueden percibir son parecidas. Las mujeres trabajan, sobre todo, en Bienestar Social, en Cultura y en puestos administrativos. Sin embargo, tenemos algo más que la presunción de que la presencia de los hombres es mayor en la Guardia Municipal y en bomberos, y también en los altos cargos.

En la ley de Igualdad 4/2005 se recogen estas tendencias, y señala que la **responsabilidad** de superar los roles y estereotipos para poder conseguir una sociedad paritaria, es **de la administración**.

Además, una de las conclusiones obtenidas en la evaluación del II Plan de Igualdad desarrollado entre el 2008 y el 2013, tal y como hemos podido recoger en la séptima página de este informe, es que la implicación de los hombres en las Políticas de Igualdad es menor que la de las mujeres. La formación del personal municipal está dirigida tanto a mujeres como a hombres y sería recomendable dar un especial impulso a la participación de los hombres en este tipo de formaciones.

A) FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LOS PROGRAMAS PRIORITARIOS

En el segundo parámetro hemos observado qué Direcciones son, sobre todo, los principales promotores de las políticas de Igualdad. Es una buena noticia comprobar, mediante esta tabla sobre formación, que son los equipos de aquellas áreas consideradas justamente estratégicas los que han recibido mayor formación.

Educación y Promoción Social:

- Juventud 50 %
- Educación 40 %
- Cooperación 100 %
- Derechos Humanos 75 %
- Igualdad 100 %

Bienestar social, general: 41 %

Barrios y Participación Ciudadana: 42 %

Sabiendo que son los programas presupuestarios con mayor capacidad para la promoción de políticas de Igualdad, será necesario ir afinando el nivel de formación, e intentaremos que pase a ser de un 40 % a un 80 %. Por lo menos, la correspondiente a la formación básica.

Aún así, visto que la formación mínima está bastante extendida en estas Direcciones, se preverá la necesidad de impartir formaciones más específicas o con mayor grado de especialización.

B) EL CASO DE LAS DIRECCIONES QUE NO RECIBEN FORMACIÓN

El caso de la formación recibida en el departamento de Movilidad es especial, ya que este año se ha llevado a cabo una formación personalizada con las agentes de esta unidad, ofreciéndoles formación para hacer frente a las agresiones y actitudes sexistas que sufren al trabajar en la calle. Por ello consta que la formación de las agentes de movilidad es del 37 %. De todos modos, esta formación no ha sido básica, si no sobre el tema específico mencionado.

Si se quiere trabajar las políticas de Igualdad de manera transversal, será necesario recibir, en todos los departamentos, formación básica mínima para poder ser personal técnico municipal.

Lo más recomendable puede ser marcar unos objetivos, y progresivamente exigir en cada departamento un nivel de conocimiento mínimo. Necesariamente, los puestos de Dirección deberán ser prioritarios, ya que son quienes ponen las políticas en marcha. Por ejemplo, en el 2014, el 10 % del personal de cada Dirección debería recibir formación básica, en el 2015 el 20 %... y así sucesivamente.

También será necesario un planteamiento referente al conocimiento específico: ofreciendo una sesión de ciudad y género en Urbanismo, y otra sobre movilidad y género en Movilidad. Teniendo en cuenta que, acorde al segundo parámetro, es más difícil ofrecer formación específica, además de tener mayor coste, por tanto, se

deberán priorizar aquellas Direcciones con mayor capacidad de generar cambio hacia la igualdad.

C) FORMACIÓN PARA ELABORAR PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Un punto a destacar es que en junio del 2013 se celebró en el Ayuntamiento de Donostia una sesión formativa sobre presupuestos con perspectiva de género para el equipo de Gobierno, las directoras y directores del Ayuntamiento, y el personal técnico de Hacienda.

Ampliar la formación con perspectiva de género entre el personal municipal será una tarea imprescindible. Sobre todo, entre los puestos más altos, y el personal técnico con competencia para gestionar los presupuestos.

Recomendaciones principales:

- Mejorar la recogida y sistematización de datos en el área de Recursos Humanos y, en general, en todas las Direcciones, recogiendo los datos desagregados por sexos. No se han recogido hasta ahora, al menos, los datos sobre la formación para el personal más que de manera general en la sección de Igualdad.
- Para impulsar la participación de los hombres en las políticas de Igualdad, sería recomendable promover la formación en temas de género dirigida a los trabajadores municipales hombres.
- Actualmente se ofrece formación básica. Será necesario realizar un planteamiento para verificar que esta formación llega a todas las Direcciones.
- Será necesario diseñar formaciones específicas con perspectiva a largo plazo, para que dentro de unos años, todas las Direcciones cuenten con conocimientos en políticas de Igualdad relacionados con sus áreas.
- Hay que prestar especial atención a la formación de los cargos directivos.

4) RELACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD.

Como se ha señalado previamente, acaba de finalizar la ejecución del II Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Donostia. Estuvo en marcha del 2009 al 2013, y durante el 2013 se realizó una valoración del plan.

En el 2014 se quiere aprobar el III Plan de Igualdad de Donostia, con una duración de cinco años. La Evaluación del II Plan está disponible en la página web² de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia.

De todas maneras, a continuación os presentamos una tabla resumen. En la columna izquierda se muestran los campos que participaron en el II Plan de Igualdad, incluyendo en el campo 0 la gestión del plan. Las actividades estaban organizadas dentro de los cuatro objetivos estratégicos del Plan. En la tabla puede observarse la cantidad de actividades recogidas en el II Plan, y si se han realizado o no.

	Mainstreaming		Empoderamiento		Corresponsabilidad		Violencia	
	Finalizadas / en marcha	Sin comenzar	Finalizadas / en marcha	Sin comenzar	Finalizadas / en marcha	Sin comenzar	Finalizadas / en marcha	Sin comenzar
Campo 0. Gestión de la transversalidad	68	17						
Campo 1. Educación e Infancia	5	5	0	2	1	2	2	1
Campo 2. Juventud	9	3	2	1	2	0	2	0
Campo 3. Derechos Humanos	9	2	1	1				
Campo 4. Cooperación	8	2	1	0			1	0
Campo 5.1. Urbanismo	5	4	5	0			1	1
Campo 5.2. Movilidad	6	2	2	1	4	0	1	1
Campo 5.3. Etxegintza	0	7	0	2				
Campo 5.4. Medio Ambiente	5	1	3	2	1	0		
Campo 6. Bienestar Social	6	0	3	0	2	0	4	2
Campo 7. Empleo y Trabajo	7	0	3	1	1	1		
Campo 8.1. Cultura	8	1	0	2			1	1

² www.donostiaberdintasuna.org

Campo 8.2. Promoción Urbana	7	0						
Campo 9. Deportes	9	1	2	0			0	1
<i>Total</i>	152	45	22	12	11	3	12	7
<i>Tasa de abordaje</i>	77,2 %		64,7 %		78,6 %		63,2 %	

Acorde a lo que podemos observar en la tabla, el II Plan de Igualdad ha obtenido un alto nivel de cumplimiento en el Ayuntamiento de Donostia. Sin embargo, se han detectado varias carencias.

Carencias del II Plan

- No recoge objetivos o medidas para la gestión de la transversalidad a desarrollar por las secciones de Igualdad.
- No incluye a todas las áreas ni Direcciones municipales, ni tampoco a los organismos autónomos del Ayuntamiento.
- No prevé sistemas de seguimiento y evaluación.
- No prevé presupuesto para su implantación
- No especifica el Plan de Comunicación.
- Poca relación con el trabajo cotidiano de las áreas o departamentos.
- Desequilibrio entre objetivos y actividades.
- Desequilibrio entre ejes de participación.

Se prevé no repetir las carencias del II Plan de Igualdad en el III Plan de Igualdad.

Asimismo, las iniciativas y los ejes propuestos en el III Plan de Igualdad, se sitúan dentro de los 4 objetivos estratégicos especificados en el VI Plan de Igualdad recientemente aprobado por el Gobierno Vasco.

Éstos son los 4 objetivos estratégicos:

- 1.- Respecto a la Gobernanza, se trabajan líneas como transversalidad, participación y gestión del poder.
- 2.- Responsabilidad social de las ciudades
- 3.- Empoderamiento de las mujeres
- 4.- Línea de actuaciones contra la violencia hacia las mujeres

Estos cuatro objetivos estratégicos están situados dentro de los siete objetivos en la propuesta del III Plan. Se prevén bastantes actividades para el cumplimiento de estos siete objetivos, pero de momento, ya que el III Plan todavía no está aprobado, y los únicos objetivos estratégicos establecidos por la ley son los cuatro marcados en el VI Plan de Igualdad del Gobierno Vasco, esos cuatro serán los que tomaremos como base para examinar este cuarto parámetro y crear la ficha de análisis.

De este modo, si se encuentra en marcha alguna actividad o iniciativa relacionada con estos cuatro objetivos estratégicos, hemos puesto una X en la ficha en cada programa presupuestario, y en la Dirección que dirige este programa.

Por supuesto, el objetivo de cara al futuro es que todos los programas presupuestarios tengan marcada la X en las cuatro columnas referentes a los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad.

4º parámetro: Relación con el Plan de Igualdad. Conclusiones.

Si miramos hoy por hoy a la cuarta ficha, podemos decir que se están llevando a cabo actividades dirigidas, sobre todo, a impulsar la “Gobernanza”, la transversalidad y participación en el plan de todos los departamentos municipales. Las razones principales son, por un lado, que las actividades previstas en el II Plan de Igualdad estaban situadas dentro de diferentes departamentos, y por otro, que se han impulsado las relaciones entre los departamentos creados por los marcos de coordinación de estas actividades y el área de Igualdad.

Sin embargo, no ha habido cooperación con todos los Organismos Autónomos, y esto será un punto a mejorar.

En esta relación de trabajo han sido de gran ayuda, por una parte, “la Comisión Interdepartamental político-técnica para la Igualdad”, y por otra parte, “la Comisión técnica para el seguimiento, la coordinación y la gestión del II Plan de Igualdad”.

También podemos decir que se han trabajado en gran medida las líneas e iniciativas en contra de la violencia hacia las mujeres, mediante “la mesa del Protocolo municipal contra las agresiones sexistas”, o en la mesa interdepartamental para el estudio de los “Puntos Críticos de la Ciudad”.

Hemos comprobado que la responsabilidad social de los cuidados se ha trabajado, sobre todo, en el área de Bienestar Social. Lo mismo ocurre de cara al empoderamiento de las mujeres. En este caso, el tema se trabaja, sobre todo, en Educación y Promoción Social.

También tendremos que tener en cuenta que los programas presupuestarios que tratan todos los objetivos estratégicos son, Barrios y Participación Ciudadana algunos programas de Educación y Promoción Social y otros cuantos de Bienestar Social, pero no todos.

En general, habría que implicar mucho más a las direcciones en las líneas de trabajo sobre corresponsabilidad, empoderamiento de las mujeres y contra la violencia hacia las mujeres.

Recomendaciones:

- Aprobar el III Plan de Igualdad del ayuntamiento y que asuma entre otras la acción de poner en marcha la metodología para los presupuestos con perspectiva de género.
- Tratar los cuatro objetivos estratégicos de manera equilibrada en el III Plan de Igualdad, mediante las siete líneas de intervención previstas.
- Incluir las entidades públicas municipales, como los Organismos Autónomos y las Sociedades en este III Plan, incluyendo la relación que se mantendrá con ellos.