

**FORU ADMISNISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO.DEPARTAMENTUA**

DEPARTAMENTUA	Foru Administrazio eta Funtzio Publikoa	2013	35.526.185
		2014	35.826.880

PROGRAMA ETA ZENBATEKOA

Izena Zerbitzu Orokorrak

Kodigoa 4.01

Generoaren garrantzia Gutxi

Aurrekontua 3.450.619

1. Taula

Programaren aurrekontuaren zenbatekoa eta Departamentuaren portzentajea azken urteotan

	2012	2013	2014	13/12	14/13
GASTUA (mila eurotan)	3.768,00	3.435,00	3.451,00	-8,84%	0,47%
% DPTUA. AURREKO.	9,79%	9,67%	9,63%	-1,24%	-0,38%

Programa Departamentuak duen aurrekontuaren %9,63 da.

Programak jasotzen dituen helburuak, kolektiboak eta jarduerak

Helburua: Departamentuari esleitutako berdintasun planaren neurriak ezartzea

Kolektiboak: Administrazioaren langileei zuzendutako jarduera. Hiritarrengan zeharkako eragina du bakarrik.

Jarduerak: Plana burutzeko lanen inguruko proposamen eta jarraipen bilerak koordinatzea.

Generoaren ikuspegia kontuan hartuz Departamentuko aurrekontu programen analisia koordinatzea .

Kontratazio prozesuetan generoaren ikuspegia jasotzea.

Diru laguntzak emateko prozesuetan generoaren ikuspegia jasotzea.

Departamentuaren komunikazio ikus-entzunezkoetan eta idatzietan genero hizkuntza berrikustea.

Sexuaren arabera bereizitako datuen bilketa proposatzea, beharrezkoa den tokian.

Analisi kuantitatiboak generoaren arabera

Goian esan den bezala, programak ez du eragin zuzenik hiritarrengan, administrazioako langileengan baizik. Departamentuari esleitutako planaren neurrien % 100 burutu nahi da 2014. urtean



Analisi edo gogoeta kualitatiboa

Departamentuari esleitutako Foru Aldundiko Berdintasun Planaren neurri zehatzak burutzen diren programetan egiten da analisi edo gogoeta kualitatiboa.

FORU ADMINISTRAZIOA ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTUA

DEPARTAMENTUA	Foru Administrazioa eta Funtzio Publikoa	2013	35.526.185 euro
		2014	34.775.858 euro

PROGRAMA ETA ZENBATEKOA

Izena	Funtzio Publikoa
Kodigoa	4.20
Genero Egokitasuna	Ertaina
Aurrekontua	4.994.195

1. Taula
Programaren aurrekontuaren zenbatekoa eta azken urteetako departamentuarekiko portzentaia

	2011	2012	2013	2014	12/11	13/12	14/13
GASTUA (mila eurokoak)	6.814,32	6.121,99	5.198,51	4.994,20	-10,16%	-15,08%	-3,93%
DEPARTAMENTUAREN AURREKONTUAREKIKO %	16,83%	15,91%	14,63%	13,94%	-5,50%	-8,01%	-4,74%

Programaren helburuak, hartzailleak eta jarduerak

Aurrekontu programa honek Departamentuak giza baliabideen arloan egingo dituen jarduketara nagusiak biltzen ditu. Helburu orokorra da Departamentuak giza baliabideen arloan dituen proiektu eta programak sustatzea eta koordinatzea eta, horretarako: departamentu bakoitzean giza baliabideetako politikak diseinatzea, onestea eta horiek ezartzen laguntzea; langileen kudeaketa, hautapen eta sustapen prozesuak hobetzea; funtzio publikoari, antolaketari eta lan harremanei buruz sindikatuekin egiten diren negoziazioetan ordezkartza gauzatzea; laneko arriskuen prebentzioa eta laneko osasuna garatzea eta bultzatzea; eta langileak prestatzea.

Nori zuzentzen zaion: Foru Aldundiko langileei.

Azterketa kuantitatiboa generoaren arabera

Langileen banaketa, generoaren eta sailkapen taldearen arabera:

Genero	Behin-behineko langileak / Politikariak	A1	A2	C1	C2	E	Guztira
Emakumea	32(45,71%)	181(44,36%)	320(68,96%)	380(69,98%)	178(29,56%)	67(58,26%)	1158(52,58%)
Gizona	38(54,28%)	227(55,63%)	144(31,03%)	163(30,01%)	424(70,43%)	48(41,73%)	1044(47,41%)
Guztira	70	408	464	543	602	115	2202

* 2013ko aurrekontuaren gauzatze mailaren datuak, 2013/07/31 arte .



Langileen banaketa, generoaren eta kontratu motaren arabera:

Gene	Karrerako f. / F.Car	Zuzendari / Director	Behin-behinekoak / Event	Aldi baterako lan kontratupeko / Lab. temp	Bitarteko f. / F.Interrino	Lan kontratupeko aldizkako finko / Lab. fijo dis.	Lan kontratupeko finko / Lab. fijo	Diputatu / Diputados		GUZTIRA
Emakumea Gizona	657(45,75%) 779(54,24%)	14(43,75%) 18(56,25%)	14(46,66%) 16(53,33%)	15(68,18%) 7(31,81%)	405(66,72%) 202(33,27%)	41(78,84%) 11(21,15%)	9(45%) 11(55%)	4(50%) 4(50%)		1159(52,51%) 1048(47,48%)
TOT	1436	32	30	22	607	52	20	8		2207

* 2013ko aurrekontuaren gauzatzeko mailaren datuak, 2013/07/31 arte.

* Langile kopuru osoa ez dator bat lehenengo bi taula hauetan: "Langileen banaketa, generoaren eta sailkapen taldearen arabera" eta "Langileen banaketa, generoaren eta kontratu motaren arabera"; izan ere datu dinamikoak dira, ez estatistikoak. Pertsona kopuru osoarekiko desbideratze txiki hori (5 lagunen aldea) adibide baten bidez azaldu daiteke: bitarteko funtzionario bat A sailkapen taldeko lanpostu batean egon daiteke urte erdiz, eta beste erdia B sailkapen taldeko beste batean, eta, kasu horretan, bi aldiz agertuko litzateke generoaren eta sailkapen taldearen araberrako taulan, eta behin bakarrik generoaren eta kontratu motaren araberrako taulan.



Langileen kostua, generoaren, departamentuaren eta sailkapen-taldearen arabera

Departamentua / Departamento	Genero	Personal politico / eventual	A1	A2	C1	C2	E	GUZTIRA / TOTAL
01.DIPUTATU NAGUSIA	Emakumea / mujer	259.908,00	75.204,00	210.054,00	190.219,00	-	-	735.385,00
	Gizona / Hombre	246.779,00	306.386,00	134.824,00	24.142,00	22.211,00	-	734.342,00
Departamentuguztira / Total departamento.		506.687,00	381.590,00	344.878,00	214.361,00	22.211,00	-	1.469.727,00
02. KULTURA.GAZTERIAETAKIROL.DEPARTAMENTUA.	Emakumea / mujer	241.072,00	674.521,00	355.574,00	740.133,00	106.814,00	576.698,00	2.694.812,00
	Gizona / Hombre	88.379,00	589.634,00	321.014,00	194.162,00	97.061,00	133.784,00	1.424.034,00
Departamentuguztira / Total departamento.		329.451,00	1.264.155,00	676.588,00	934.295,00	203.875,00	710.482,00	4.118.846,00
03. GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA	Emakumea / mujer	194.670,00	1.211.703,00	1.621.481,00	964.782,00	1.215.236,00	255.382,00	5.463.254,00
	Gizona / Hombre	197.027,00	886.373,00	328.975,00	266.346,00	186.739,00	210.639,00	2.076.099,00
Departamentuguztira / Total departamento.		391.697,00	2.098.076,00	1.950.456,00	1.231.128,00	1.401.975,00	466.021,00	7.539.353,00
04. FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO.	Emakumea / mujer	175.302,00	608.721,00	277.051,00	1.088.665,00	150.119,00	97.582,00	2.397.440,00
	Gizona / Hombre	124.031,00	1.035.571,00	153.550,00	1.246.575,00	7.214.080,00	41.336,00	9.815.143,00
Departamentuguztira / Total departamento.		299.333,00	1.644.292,00	430.601,00	2.335.240,00	7.364.199,00	138.918,00	12.212.583,00
05. OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA	Emakumea / mujer	97.199,00	2.675.979,00	3.690.136,00	3.596.203,00	495.894,00		10.555.411,00
	Gizona / Hombre	254.685,00	3.344.614,00	1.833.227,00	853.846,00	252.263,00		6.538.635,00
Departamentuguztira / Total departamento.		351.884,00	6.020.593,00	5.523.363,00	4.450.049,00	748.157,00	-	17.094.046,00
06. BERRIKUNTZAKO LANDAGARAPENKOETA.	Emakumea / mujer	40.088,00	457.899,00	465.108,00	1.071.595,00	257.797,00		2.292.487,00
	Gizona / Hombre	319.885,00	1.360.340,00	472.436,00	296.963,00	1.734.561,00	271.287,00	4.455.472,00
Departamentuguztira / Total departamento.		359.973,00	1.818.239,00	937.544,00	1.368.558,00	1.992.358,00	271.287,00	6.747.959,00
07. INGURUMENENKO ETA LURRALDEAN TOLAKETAKO	Emakumea / mujer	87.887,00	337.029,00	114.902,00	467.702,00	56.960,00		1.064.480,00
	Gizona / Hombre	134.693,00	1.177.423,00	318.733,00	401.092,00	82.378,00		2.114.319,00
Departamentuguztira / Total departamento.		222.580,00	1.514.452,00	433.635,00	868.794,00	139.338,00	-	3.178.799,00



08. MUGIKORTASUNEN ETA BIDEAZPI EGITURETAKO	Emakumea / mujer	134.201,00	392.290,00	169.963,00	601.464,00	136.830,00		1.434.748,00
	Gizona / Hombre	131.836,00	715.317,00	263.418,00	839.636,00	1.424.223,00	8.078,00	3.382.508,00
Departamentuguztira / Total departamento.		266.037,00	1.107.607,00	433.381,00	1.441.100,00	1.561.053,00	8.078,00	4.817.256,00
GUZTIRA / TOTAL	Emakumea / mujer	1.230.327,00	6.433.346,00	6.904.269,00	8.720.763,00	2.419.650,00	929.662,00	26.638.017,00
	Gizona / Hombre	1.497.315,00	9.415.658,00	3.826.177,00	4.122.762,00	11.013.516,00	665.124,00	30.540.552,00
GUZTIRA / TOTAL		2.727.642,00	15.849.004,00	10.730.446,00	12.843.525,00	13.433.166,00	1.594.786,00	57.178.569,00



Buruzagitzen banaketa, generoaren eta sailkapen taldearen arabera:

Generoa	A1	A2	C1	C2	E	Guztira
Betegabe	12					12
Gizona	118	7	12	2		139
Emakumea	47	9	46			102
Guztira	177	16	58	2		253

Aitatasun eta amatasun baimenen banaketa, generoaren arabera.

Generoa	Aitatasuna	Amatasuna	Guztira
Gizona	31 (100%)	3 (12,5%)	33
Emakumea	0	21 (87,5%)	21
Guztira	31	24	54

Adingabeei eta adinduei lagun egiteko baimenen banaketa, generoaren arabera:

Generoa	Guztira
Gizona	135 (21,88%)
Emakumea	482 (78,11%)
Guztira	617



Aitatasun eta amatasun baimenen banaketa, generoaren eta departamentuaren arabera:

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

Departamentu / Departamento	Generoa / Género	Aitatasuna/Paternidad	Amatasuna/Maternidad	Guztira / Total
01. Deptua. / Depto. 01	Gizona / Hombre	0	0	0
	Emakumea / Mujer	0	0	0
Guztira / Total		0	0	0
02. Deptua. / Depto. 02	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	1	1
Guztira / Total		1 (50%)	1 (50%)	2
03. Deptua. / Depto. 03	Gizona / Hombre	1	1	2
	Emakumea / Mujer	0	10	10
Guztira / Total		1 (8,3%)	11 (91,66%)	12
04. Deptua. / Depto. 04	Gizona / Hombre	18	1	19
	Emakumea / Mujer	0	2	2
Guztira / Total		18(85,71%)	3(14,28%)	21
05. Deptua. / Depto. 05	Gizona / Hombre	7	1	8
	Emakumea / Mujer	0	5	5
Guztira / Total		7 (53,84%)	6(46,15%)	13
06. Deptua. / Depto. 06	Gizona / Hombre	3	0	3
	Emakumea / Mujer	0	2	2
Guztira / Total		3 (60%)	2(40%)	5
07. Deptua. / Depto. 07	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	1	1
Guztira / Total		1 (50%)	1 (50%)	2
08. Deptua. / Depto. 08	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	0	0
Guztira / Total		1(100%)	0	1
Guztira / Total		31 (57,40%)	24 (44,44%)	55

Generoa / Género	Aitatasuna/Paternidad	Amatasuna/Maternidad	Guztira / Total
Gizona / Hombre	31	3	34
Emakumea / Mujer	0	21	21
Guztira / Total	31(57,40%)	24 (44,44%)	55

**SEME-ALABEN ZAINZAGATIKO ESEZEDENTZIEN BANAKETA, GENEROAREN ARABERA**

Genero / Generoa	Guztira / Total
Gizonak / Hombres	3 (17,64%)
Emakumeak / Mujeres	14 (82,35%)
Guztira / Total	17

Lanaldi murrizketen banaketa, generoaren eta departamentuen arabera:

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

Departamentu / Departamento	Generoa / Género	Guztira / Total
01. Deptua. / Depto. 01	Gizona / Hombre	1
	Emakumea / Mujer	1
Guztira / Total		2
02. Deptua. / Depto. 02	Gizona / Hombre	1
	Emakumea / Mujer	7
Guztira / Total		8
03. Deptua. / Depto. 03	Gizona / Hombre	0
	Emakumea / Mujer	17
Guztira / Total		17
04. Deptua. / Depto. 04	Gizona / Hombre	0
	Emakumea / Mujer	16
Guztira / Total		16
05. Deptua. / Depto. 05	Gizona / Hombre	5
	Emakumea / Mujer	32
Guztira / Total		37
06. Deptua. / Depto. 06	Gizona / Hombre	0
	Emakumea / Mujer	4
Guztira / Total		4
07. Deptua. / Depto. 07	Gizona / Hombre	2
	Emakumea / Mujer	4
Guztira / Total		6
08. Deptua. / Depto. 08	Gizona / Hombre	1
	Emakumea / Mujer	3
Guztira / Total		4
Guztira / Total		96

Generoa / Género	Guztira / Total
Gizona / Hombre	10 (10,41%)
Emakumea / Mujer	86 (89,58%)
Guztira / Total	96



Generoaren eta adin tarteen arabera banaketa:

Sexua / urte arabera banaketa			
Urteak/Edad		Gizona	Emakume
<20		0	0
20-24		0	2
25-29		5	5
30-34		39	36
35-39		93	101
40-44		133	137
45-49		180	170
50-54		211	257
55-59		160	155
60-64		94	61
>=65		1	0
Guztira/Total		916	924

*Datu hauek ez dagozkie aurrekontuaren gauzatze mailari, data jakin bateko (2013ko uztailea) plantilako langileen datu zehatzei baizik.

Prestakuntza ikastaroen eskaeren banaketa, generoaren arabera:

Pertsonak	Eskatzaileak	
	Kop.	%
Emakumeak	1296	68,35%
Gizonak	600	31,65%
Guztira	1896	100

Prestakuntza ikastaroetan parte hartzea, generoaren arabera:

Pertsonak	Parte hartzaileak	
	Kop.	%
Emakumeak	757	62,51%
Gizonak	454	37,49%
Guztira	1211	100



Azterketa edo hausnarketa kualitatiboa

Generoaren araberako banaketari buruzko datu estatistikoak aztertu ondoren, Foru Administrazioa eta Funtzio Publikoko Departamentuari dagokionez hausnarketa hauek planteatu ditzakegu:

- Datuen azterketak adierazten du, berriro ere, aurreko urteetan bezala, Gipuzkoako Foru Aldundiko langileen artean oreka dagoela gizonetako eta emakume kopuruari dagokionez. Halaber, berdintasuneko banaketa dagoela genero eta kontratu motaren araberako banaketan.

Generoaren eta adinaren araberako banaketa ere orekatua da adin-tarte guztietan.

Hala ere, hausnarketarako lehen datua agertzen da generoaren eta sailkapen taldearen araberako banaketan. Aurreko urteetan ere ikusi den bezala, desberdintasun nabarmena dago emakume eta gizonetako artean sailkapen taldeari dagokionez; izan ere, gizonetako kopurua askoz ere handiagoa da A1 sailkapen taldean, talde horretan % 55,63 baitira gizonetakoak, eta, A2, C1 eta E taldeetan, aldiz, handiagoa da emakumeen kopurua. Emakumeen kopurua handituz joan da azken urteetan A2 taldean (% 68,96), enplegu publikoko eskaintzen bidez gero eta emakume gehiago sartzen baita. C1 taldean ia % 70 emakumeak dira, eta E taldean % 58,26 dira emakumeak; "berezia" da C2 taldeko generoaren araberako banaketa, gizonen kopurua nabarmen handiagoa baita bertan (% 70,43), sailkapen talde horretan suhiltzaile, bidezain-gidari eta basozainen kolektiboak daudelako eta lanpostu horiek tradizionalki gizonetakoak bete dituztelako (berdintasun arloan ez da aurrerapenik izan). Datu anekdotiko gisa adierazi behar da, suhiltzaileen hautapen prozesua eta prestakuntza ikastaroa gainditu ondoren, Gipuzkoako Foru Aldundi honen historiako lehenengo emakume suhiltzailea dugula lanean 2013ko martxoaren 14tik. Beraz, bidea luzea da eta lan asko egin behar da helburu berdinaragoak lortzeko eta, ondorioz, emakume gehiago egon daitezkeen tradizionalki gizonetakoentzako lanpostuak izan diren lanpostu mota horietan, suhiltzaile, kamiolari- gidari edo basozain lanpostuetan.

Datu horiek islatuta daude, baita ere, generoaren, ordainsariaren eta sailkapen-taldearen araberako banaketari dagokion taulan. Taula horretan, agerian geratzen da desberdintasuna, diruzenbaterokoari dagokionez, gizonetako gehiago dituen A1 sailkapen-taldean (A taldearen taula), eta baita ere C2 sailkapen-taldean (C taldearen taula). Aitzitik, bistakoa da gehienbat emakumeak biltzen dituen C1 taldean (C taldearen taula) dagoen desoreka.

Generoaren araberako langileen banaketari buruzko beste datu garrantzitsu bat da emakume gehiago daudela bitartekotasun egoeran; datu horrek gizartean dagoen errealitate bat azaltzen du, hau da, orokorrean prekaritate maila handiagoa dagoela emakumeen enpleguaren esparruan, baina, nolahi ere, hausnarketa horrek gure azterketa eremua gainditzeko du. Hala ere, egiaztagarria den ekintza horren berri eman behar da: lan egoerari dagokionez emakumeen behin-behinekotasun maila beti da handiagoa eta, beraz, gizonetakoena baino ezegonkorragoa.

- Generoaren araberako buruzagitzen banaketa datuei dagokienez, berriro ikusten dugu gizonetako gehiago daudela tradizionalki "gizonetako" departamentutzat jo direnetan: Landa Garapena, Lurralde Antolaketa eta Mugikortasuna (Errepideak). Bestalde, tradizionalki "emakumeen" esparrutzat jo diren ataletan, gizonetako eta emakumeen arteko buruzagitzak parekatuak dira, hau da, Kultura, Gizarte Politika, Foru Administrazioa eta Funtzio Publikoa. Tradizionalki emakumeenak edo gizonetakoak izan diren zereginen banaketa hori errepikatu egiten da gure administrazioaren esparruan.



- Gizonek hartutako amatasun baimenen banaketari dagokionez ere, emaitzak esanguratsuak dira: 21 baimen hartu dituzte emakumeek, eta 3 baimen, berriz, gizonek. Iaz, berriz, 28 emakumek eta 6 gizonek hartu zuten amatasun baimena. Azpimarratu beharreko lehenengo datua da baimen kopurua, guztira, jaitsi egin dela iaztik hona. Aurreko ekitaldian guztira 34 baimen hartu baziren, aurtengoan 24 hartu dira. Gizonen eta emakumeen arteko banaketari dagokionez, gutxitzea nabarmena izan da; izan ere, gizonek hartutako amatasun baimenen kopurua erdira jaitsi da. Emakumeen kasuan, berriz, murrizketa hori txikiagoa izan da. Badirudi egungo krisi ekonomikoak zerikusia duela baimenak eskatzerakoan.

Gizonezkoek hartutako 3 amatasun baimenak suhiltzaile batek, kudeaketa ekonomikoko erdi mailako teknikari batek eta delineatzaile batek hartutakoak izan dira. Aurreko ekitaldian, gizonezkoek hartutako 6 baimen horietatik 5 suhiltzaileek hartutakoak izateak pentsarazi zigun zerikusia izan zezakeela, alde batetik, suhiltzaileen kolektiboa Aldundiko gizonezkoen kolektibo gazteena izatearekin eta, bestaldetik, suhiltzaileen kolektibo horrek -egiten duen lanagatik: goiz, arratsalde eta gaueko txandak- familia bizitza eta lana bateratzeko izan ditzakeen zailtasunekin; gainera, baimen mota hori hartzeak ez dio eragozpenik sortzen suhiltzailearen karrera profesionalari. Hala ere, aurtengo datuekin ezin dugu gauza bera esan. Eskaera kopuru oso txikia egon da -hiru besterik ez-, eta horrek argi uzten du baimen mota hori hartu duten gizonezkoen kopuruak atzera egin duela nabarmen. Argi dago, beraz, amatasun baimena emakumeen esparruari dagokiola oraindik ere. Gainera, garbi ikusi da aurreko urteetan gizonek baimen mota hau hartzeari dagokionez emandako aurrerapenetan atzera egin dela. Datu negatibo hori, ziurrenik ere, egungo krisi ekonomikoaren ondorio da, desberdintasunak berriro ere feminizatu egiten dituen krisiaren ondorio alegia.

Gipuzkoako Foru Aldundiko 3 langile gizonezkoek gozatu dituzten amatasun lizentzien iraupenari buruzko datu zehatzak hauek dira: Kasu batean, langilean 12 asteko baimena hartu zuen guztira. Beste kasuetan, baimena guztira 3 astekoa izan zen.

- Adingabeei eta adinduei lagun egiteko baimenen banaketa, generoaren arabera, honela geratzen da: 135 gizon eta 482 emakume. Adingabeei eta adinduei lagun egiteko baimenen generoaren araberako banaketari buruzko datuek garbi adierazten dute, berriro, familia bizitza eta lana bateratzeko esparruan dagoen desberdintasun egoera. Izan ere, emakumeek 482 baimen eskatu eta hartu dituzte, eta gizonezkoek, berriz, 135. Proportzio hori iazkoaren oso antzekoa da: 593 emakume eta 151 gizon. Beraz, esan behar da emakumeen eta gizonezkoen arteko zeregin banaketa tradizionalarekin jarraitzen dugula eta, ondorioz, emakumeek etxeko esparrutik eratorritako "eginkizunak" betetzen jarraitzen dutela. Horrela, bada, arlo horretan berdintasunerako bide luzea dago oraindik egiteko.
- Aurreko eskema bera errepikatzen da seme-alabak zaintzeko eszedentzien generoaren araberako banaketari buruzko datuetan, emakumeen kopurua askoz ere handiagoa baita; izan ere, 14 emakumek eta 3 gizonek hartu zuten eszedentzia mota hori. Baina daturik deigarriena da, berriro ere, eskatu eta hartuta eszedentzia kopurua, aurreko ekitaldiko datuekin alderatuz gero, nabarmen murriztu dela (iaz, 27 emakumek eta 10 gizonek). Seme-alaben zaintzagatiko eszedentzia kopurua, guztira, 37tik 17ra jaitsi da. Murrizketa nabarmen hori, zalantzarik gabe, egungo krisi ekonomikoaren ondorio da; izan ere, familiek ezin dituzte diru-sarrerak murriztu. Gizonezkoen proportzioa, halaber, txikiagoa da: % 17,64 aurtengatik, eta %27,3 iaz. Datu horrek erakusten digu, baita ere, krisiak eragin handiagoa duela emakumeen egoera ekonomikoan eta familia eta lana



bateratzerakoan bilatzen den berdintasunean. Datu horiek, bereziki kezkarriak ez badira ere, hausnarketara eramaten gaituzte: familia bizitza, bizitza pertsonala eta lana bateratzeari dagokionez lortutako aurrerapenetan atzera egin da, eta atzeraldi hori geldituko duten estrategiak bilatu eta aplikatu behar dira.

- Atzerakada hori bereziki nabarmena da adingabeen zaintzarako eskatzen diren lanaldi murrizketen inguruko datuetan. Iaz 109 eskaera egin ziren guztira; aurtan, berriz, 96. Gainera, gizonen proportzioak behera egin du, ia erdiraino: % 19tik % 10era, hau da, 21 gizonetik 10 gizonera. Datu horien inguruko hausnarketa egin behar da, oraindik ere ekonomikoki zigortzen baitira emakumeak. Lanaldi murrizketen ia % 90 emakumeenak dira: % 89,58 hain zuzen ere, gizonenak %10,4 besterik ez diren bitartean. Familia bizitza eta lana bateratzea emakumeen "eginkizuna" izaten jarraitzen du, eta egoera horrek okerrera egiten du krisialdietan, oraindik gehiago feminizatuz desberdintasun ekonomikoak. Gizonen eta emakumeen arteko arraila, kasu honetan, kezkarria da, atzekada benetan garrantzitsua izan baita. Nahiz eta administrazioaren esparruan aukera bera ematen zaien emakumeei eta gizonenak etxeko eremutik eratorritako "eginkizunak" partekatzeke, hala ere, familia bizitza eta lana bateratzeko zereginen banaketak eskema bera mantentzen du, emandako datuek azaldutakoaren arabera.
- Generoaren arabera prestakuntzako datuei dagokienez, prestakuntza ikastaroetara joateko emakumeen eskaera kopurua gizonenak baino bi aldiz handiagoa da (1296 eskaera emakumeek aurkeztutakoak dira; 600 eskaera, berriz, gizonenak aurkeztutakoak), eta horrek aditzera ematen du emakumeek interes gehiago dutela ikastaro horietan parte hartzeko. Datu oso deigarria da, azpimarratu beharrekoa.
- Beste hausnarketa garrantzitsu bat egin behar da Gipuzkoako Foru Aldundiaren esparruan emandako prestakuntza ikastaroen inguruan: emakume gehiagok parte hartzen du "tradizionalki" emakumeen "intereseke" ikastaroetan, adibidez komunikazio alorrean (asertibitatea, inteligentzia emozionala, gaitasun sozialak...), eta gizonen gehiagok teknikoagoak diren ikastaroetan. Desberdintasun horren datu adierazgarri bat emango dugu: inteligentzia emozionalarekin lotutako ikastaroetan emakumeen partaidetza % 80tik gorakoa izaten. Beraz, Administrazioak lan handia du oraindik ikastaro horien hartzaileen emakume/gizonen ikuspuntua aldatzeko bidean eta baita ere ikuspegi berdinagoa transmititu eta bultzatzeko.

Azken ondorio gisa azpimarratu dezakegu atzera egin dela Funtzio Publikoaren esparruan berdintasunari dagokionez aurreko urteetan lortutako aurrerapen txikietan. Eta atzerapen horren arrazoi bakarra izan daiteke gaur egun bizitzen ari garen krisi ekonomikoa, ahulenean eragin handiagoa duen krisia. Bizitza pertsonalaren, familiarren eta laboralaren bateratzearekin lotuta eskatu eta hartu diren baimenen kopuruak, guztira, bai emakumeenak eta bai gizonenak ere, behera egin du nabarmen, krisiaren ondorioz. Izan ere, familiek ezin dute diru-sarreraren zati bati uko egin. Baina deigarriena da baimen eta lizentzia mota hori eskatu duten gizonen kopurua nabarmen gutxitu dela, zenbait kasutan erdira, nahiz eta administrazioak ustez aukera bera ematen dien emakumeei eta gizonenak etxeko eremutik eratorritako "eginkizunak" partekatzeke.

Ikusi da, alde batetik, emakumeen eta gizonen arteko eginkizun banaketaren eredu tradizionala mantentzen dela, eta, bestetik, krisi ekonomikoaren ondorioz desberdintasun horiek handitu egiten direla. Horrek, azken buruan, prekarizatu egiten du emakumeen egoera ekonomikoa, eta betikotu egiten ditu desberdintasunak.



Azken finean, gure administrazioaren esparruan, nahiz eta familia bizitza eta lana bateratzeko aukerak "teorian" berdinak diren emakumeentzat eta gizonentzat, eta gizonek eta emakumeek botere posizioetara iristeko aukera berdinak dituzten (buruzagitzak edo laneko sustapena), errealitateak erakusten digu oso gutxi aurreratu dela berdintasuna benetan eta modu eraginkorrean lortzeari begira, eta oraindik lan asko egin behar dela administrazioan berdintasuna lortzeko helburura iristeko.