

Gobernantza Departamentua
Funtzio Publikoa programa

Ekonomia Sustapeneko, Turismoko eta Landa Inguruneko Departamentua
LK-Lurraldearekiko Konpromezua programa

Gizarte Politiketako Departamentua
Adinekoen laguntza programa

Kultura, Lankidetza, Gazteria eta Kirol Departamentua
Kirolaren sustapena programa

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen xedea da Funtzio Publikoko aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea. Gobernantza Departamentuko Funtzio Publikoko Zerbitzuan horretarako sortutako talde teknikoak bidaltzen du, berrikusi eta azter dezan.
Oinarria	Txosten hau egin da martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, 27. artikuluan ezarritako eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren xedapen orokorretan genero-eragina ebaluatzeko txostenak egiteko jarraibideak betez.
Esanguratsutasuna	Funtzio Publikoaren aurrekontu-programa esanguratsua da generoari dagokionez; izan ere: - <u>Eragina du emakumeen eta gizonen bizitzan.</u> Gipuzkoako Foru Aldundiko langileei eragiten baitie; 1.900 baino gehiago dira, emakumeak eta gizonak, eta emakumeen proportzioa zertxobait handiagoa da. - <u>Eragina du emakumeek eta gizonen baliabideetarako duten irigarritasunean</u> GFAko langileen ordainsaripeko lanak baliabideak (teknologikoak, materialak, mugikortasunekoak ...) eskuratzea ahalbidetzen duelako eta, kasu batzuetan, baliabideetarako irigarritasun hori ez delako berdina izaten, emakumeek ordainsari txikiagoa jaso ohi dutela-eta. - <u>Eragina du genero-rolaren hausturan, betiere enplegatuen garapen profesionala eta sustapena modu orekatuan edo paritarioan bultzatzen badira.</u> Azken batean, sustapen profesional hori nola egiten den, genero rolak areagotzea edo betikotzea gerta daiteke. - <u>Emakumeen eta gizonen funtzio sozialari buruzko ikuspegi estereotipatua alda dezake. Kontziliazioaren arloan aplikatzen diren erregulazioa eta irizpideak funtsezkoak dira</u> emakumei atxikia egon ohi den zainketa funtzioari eta kontziliazio-beharrari buruzko estereotipo hori aldatzeko.
Arau-agindua	BERDINTASUN-ARAUAK • Emakumearen aurkako diskriminazioa ezabatzeko Komitea (CEDAW). • Istanbulgo Hitzarmena. • Europako Kontseilua. Europako Ministroen Batzordeak estatu kideei egindako CM/Rec (2019) 1 gomendioa, sexismoa prebenitzeko eta sexismoaren aurka borrokatzeko • Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa. • Abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760

- Genero-indarkeriaren aurkako Estatu-ituna (espainiarra)
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
- 4/2005 Legea, 2005eko otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzkoa.
- **2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.**

BERDINTASUNERAKO AGINDUA JASOTZEN DUTEN ARAU OROKORRAK ETA SEKTORIALAK

Funtzio Publikoaren aurrekontu-programak betebeharrak hauek ditu:

AGINDU OROKORRAK:

- [Aurrekontua prestatzerakoan genero-ikuspegia txertatzea. Martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa \(19. artikulua.\)](#)

- **Informazioa sortzeko euskarri guztietan sexu aldagaia sartzea.** Legezko agindua betez, sexuaren adierazlea agertu behar da beti datu-bilketan, datuak bereizi eta tratatu ahal izateko (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa (16-a) art.). Martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa (24-1 artikulua). eta 38/2007 Foru Dekretua (56-2 art.)

- **Hizkuntza ez-sexista erabiltzea** eta, beraz, programaren hizkuntza berrikustea, sexista izan ez dadin. Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoa (18-4 artikulua).

- **Foru-organoetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu** betetzen den egiaztatzea. Martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa (21. artikulua.)

- **Kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea eta txertatze hori betetzen dela zaintzea.**

Kontratazio publikoari dagokionez, martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, 25. artikuluan jasotako agindua.

- **Emakumeen ordezkariak txikiegi den jardueretan prestakuntzarako eta enplegurako emakumeen iragarritasuna eta presentzia erraztea.** Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoa (38 c) artikulua).

	AGINDU ESPEZIFIKOAK Martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, VIII. kapituluaren (29. artikulutik 35.era) langileen kudeaketari buruzko berariazko aginduak jasotzen ditu; besteak beste: - «emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa bermatuko dute lanpostuen definizioan, sarbidean, sailkapen profesionalean, promozioan, prestakuntzan, lan osasunean, ordainsarrietan eta lan eskubideetan, lan baldintza duin eta ez-baztertzailak bermatuz». (29. artikulua) - Pertsonal politika genero-ikuspegitik berrikustea. (29. artikulua) - Pertsonal kudeaketan berdintasun-printzipioa bermatzeko behar diren neurriak hartzea. (29. artikulua) - Lan-eskubideen hobekuntza eta erabilera sustatzea berdintasunezko ikuspegi batetik. (29. artikulua) - Emakumeak lanpostu-aniztasun osora eta sailkapen-maila guztietara iritsi daitezen sustatzea, segregazio horizontala eta bertikala desagerrarazten aurrera egiteko. (30. artikulua) - Sustapen-prozesuetan lanbide-karreraren zeharkako diskriminazioak saihesten dituzten mekanismoak ezartzea sustatzea, bai segregazio bertikalari dagokionez, bai horizontalari dagokionez. (30. artikulua) - Funtzio Publikoaren araudian xedatutakoa zorrotz aplikatzea. Bai Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan, bai Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean ezarritakoa.
Desberdintasunak	Esku-hartze eremu honen baitan dauden desberdintasun nagusiak honako hauek dira: - Gipuzkoako Foru Aldundian lan egiten duten emakumeek zainketa lanetan karga eta erantzukizun handiagoa izatea. Lana eta familia bateragarri egiteko baimen eta lizentzia guztiak, gehiengo ikaragarri batean, emakume enplegatuei eskatzen eta ematen zaizkie. - Segregazio bertikala. 30 eta 20 puntuko etenak, hurrenez hurren, zerbitziburutza eta idazkaritza teknikoetan, eta atalburuetan. - Departamentu eta kategorien arteko segregazio horizontala dago, C2 taldean maskulinizazio handiarekin. Departamentu maskulinizatuak, hala

	nola Gobernantza (suhiltzaileak) eta Bide Azpiegiturak (ibiltariak ...), eta sail feminizatuak, hala nola Gizarte Politikak edo Ogasuna eta Finantzak. C2 taldeko langileen %77 gizonak dira. - Emakumeen enpleguaren behin-behinekotasun handiagoa. Bitarteko funtzionarioen %61 emakumeak dira. (Datu hori ez da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren adierazle bat). Datu batzuetan gehiago sakondu beharko litzatekeen arren, baieztatu daiteke genero-rolak eta, horrekin batera, emakumeen zainketa-funtzioak, eragina dutela funtsezko faktore gisa baimenak eta lizentziak eskatzeko garaiak emakumeen gehiengo ikaragarria azaltzeko, foru-esku-hartzearen ikusmolde androzentriko edo genero-ikuspegirik gabekoarekin batera.
Berdintasun neurriak.	Funtzio Publikoaren aurrekontu-programan berdintasunerako neurri hau sartu da: 2. jarduketa-ildoaren barruan: - Enplegu publikoa eta langileen egoera egonkortzea eta sustraitzea, lehen helburuko segregazio horizontalean eragingo duten enplegu publikoko eskaintza berriak sustatuz: Barne-antolamenduaren eraldaketa bultzatzea, profilen eta pertsonen egiturei dagokienez, eta segregazio horizontalean eragina izan dezan, 2.3 ekintza berria sartu da: • Publizitate-kanpaina bat egitea, Gipuzkoako Foru Aldundiko suhiltzaileentzako hurrengo lan-eskaintza publikoan emakumeak ahalduentzeko eta proba fisikoen baldintzak genero-ikuspegiarekin berrikusteko. Halaber, zazpigarren helburuaren barruan (Gipuzkoako Foru Aldundiko langileen prestakuntza indartzea, 3. Jarduera-ildoan): Gipuzkoako Foru Aldundiko langileen konpetentzia-profila emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren aplikazio praktikoarekin lerrotzea) ondoren aipatzen den ekintza jaso da, 2019-20-21 urtealdian garatzen aritu garena: • Prestakuntza-ekintza prozesu bat antolatzea, Berdintasunerako Organoari eta Berdintasunerako departamentu unitateei zuzendua, GFAko langileei aholkularitza emateko erreferente espezializatu izan daitezten. Nabarmendu behar da, halaber, Berdintasunerako III. Foru Planean jasotako ekintzen artean honako hauek garatzen ari direla: • V.16.2.2. Sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko eta aurre egiteko foru protokoloa prestatzea.

	• Bg.4.1.2. GFAko langile guztiei prestakuntza ematea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan (oinarrizko prestakuntza). • BG.3.2.1. GFAko departamentuetan dagoeneko sortuta dauden berdintasunerako administrazio unitateak sendotzea. Azkenik, adierazi behar da, hizkuntza eta genero-ikuspegia berrikustez gain, Funtzio Publikoaren Aurrekontu Programaren Misioa birformulatu dela, bertan berdintasun-helburua txertatzeko. Honela idatzita geratu da: «Langileen garapen profesionala eta pertsonala sustatzea, beren lanpostuetako erantzukizunak hobeto hartzera eta beren eginkizunak modu eraginkorragoan betetzera irits daitezen, antolamendua hobetzeki eta herritarren beharrak asetzeari begira jarrita eta arreta berezia jarriz emakume enplegatuen ahalduntzean eta haien sustapen handiagoan.
Eraginaren balorazioa	Funtzio Publikoaren aurrekontu-programak aurreko puntuan zerrendatutako neurriak jasotzen ditunez, emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaineko eragina positiboa izatea espero da.

ATALAK	EDUKIAK
Helburua	Txosten honen xedea da 100 aurrekontu-programak “LURRALDEAREKIKO KONPROMISOA” emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren (aurreikus daitekeena) berri ematea. Ekonomia Sustatzeko Zerbitzutik bidaltzen da, dagokion berrikuspena eta analisia egiteko.
Oinarria	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikuluari jarraituz egiten da.
Egokitasuna	“LURRALDEAREKIKO KONPROMISOA” 100 aurrekontu-programa egokia da generoari dagokionez, honako arrazoi hauengatik: ➤ Emakumeen eta gizonen bizitzan eragiten du, batez ere lanbide- eta lan-eremuetan, baita jarduera ekonomikoaren eremuan duten posizionamenduan ere ➤ Emakumeek eta gizonek baliabideak eskura ditzaten ahalbidetzen du, batez ere enpleguan (enpleguaren kalitatea), ekiteko finantzaketan, gaitasun pertsonalak eta profesionalak eskuratzean duen eraginagatik. ➤ Genero-rola eta hari lotutako genero-estereotipoak hausteko gaitasuna du, batez ere emakumeen enplegua, ordezkaritza- eta erabaki-karguetan sartzeara eta tradizionalki ordezkaritza txikia izan duten sektoreetan sartzeara, bereziki balio erantsi/berrikuntza handiena dutenetan sustatzeagatik.
Agindu arauemailea	“LURRALDEAREKIKO KONPROMISOA” 100 aurrekontu-programak betebeharrak hauek ditu: • Trantsizio berrien aurrean (berdea, digitala eta zahartzea) edo aukera-trantsizioen aurrean (sormen-industriak) , ekintza positiboak, emakumeak protagonismo-aukera gisa kokatzen dituztenak dimentsio guztietan: gaitzea, laguntzea, erraztea, ikusaraztea...) (Berdintasunaren Batasuna: genero Berdintasunerako Estrategia 2020-2025 COM (2020) 152 final Brusela, 5.3.2020) estrategiaren 4. atala) • Enpresa-lehiakortasunaren esparruan emakumearen diskriminazioa gainditzeko neurriak sustatzea (otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunerako, 36-43 artikulua). • Kalitatezko enplegua sustatzea (eta, zehazki, lan-prekarietatearen eta soldata-arrakalaren aurka borrokatzea) (otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunerako, 36. artikulua). • Emakumeak ordezkaritza txikia duten eremuetan sartzen laguntzen duten konpetentzia pertsonal, profesional eta sozialen garapena sustatzea (martxoaren 22ko 3/2007 Lege

Organikoaren, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa, 42. artikulua).

- Enpresetan berdintasun-planen garapena sustatzea (otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa 40. artikulua eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa, 45. artikulua).
- Enpresetako erantzukizuneko eta ordezkaritzako postuetan emakumeen ordezkaritza ziurtatzea (martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa, 75. artikulua).
- Sexuaren aldagaia txertatzea informazioa sortzeko euskarri guztietan (martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako, 24. artikulua eta otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa, 16. artikulua).
- Kide anitzeko organoen sexuaren arabera orekatua (otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa, 24. artikulua).
- Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 25. eta 26. artikulua, otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa 20. artikulua eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa 33. eta 35. artikulua).
- Hizkera ez-sexista erabiltzea (martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako, 22. artikulua eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 18. artikulua).

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARAU-ESPARRUA ETA ESPARRU PROGRAMATIKOA

Oinarrizko arau-esparrua:

NAZIOARTEKO EREMUA

- Emakumearen aurkako diskriminazioa ezabatzeko Nazio Batuen Batzordea (CEDAW), 1980an Espainiak sinatua eta 1984an berretsia
- Europar Batasunaren Ituna (EBT): [2. artikulua eta 3. artikuluko 3. paragrafoa).
- Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuna: EBFTren 21. eta 8. artikulua).
- Europako Kontseiluaren Hitzarmena, (Istanbulgo Hitzarmena): emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzioa eta borroka, 2014.

- Europako Kontseilua: Ministroen Batzordearen CM/Rec (2019) 1 Gomendioa, sexismoaren aurkako prebentzio eta borrokari buruzkoa (2019ko martxoaren 27a).

- Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda (GJH). Bertan, 5. helburuak, Garapen Jasangarriari buruzkoak, berdintasunaren helburuak ditu ardatz, "genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea".

ESTATU EREMUA

- 1995ean NBEk Beijingen antolatutako Konferentzian Espainiak sinatutako akordioak.
- martxoaren 22ko 3/2007 Legea, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa.
- abenduaren 28ko, 1/2004 Lege Organikoa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babes emateko neurriak buruzkoa.

-Genero-indarkeriaren aurkako estatu-ituna (espainiarra), 2017an berretsia parlamentu-talde desberdinek, autonomia-erkidegoek eta Espainiako Udal eta Probintzien Federazioan ordezkaturik dauden toki-erakundeek berretsia, emakumeen aurkako indarkeria gizarteko eremu guztietan desagerrarazteko neurriak ezartzeko.

-urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

EAE-KO EREMUA

- otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako.

-martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

LURRALDEAREKIKO KONPROMISOAREN ARLOKO ARAU-ESPARRUA ETA ESPARRU PROGRAMATIKOA

ESTATU EREMUA

- urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, , Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.

- urriaren 23ko 3/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Enpleguaren Legearen testu bategina onartzen duena.

- otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretua, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 52.d) artikuluan ezarritako lanera ez joateagatik kalera joateko objektiboa indargabetzen duena.

	EAE - martxoaren 11ko 4/2019 Foru Araua, Gobernu Onari buruzkoa, foru-gobernantza publikoaren esparruan. - urriaren 10eko 1/2013 Legea, Bizitza osoan zeharreko ikaskuntzari buruzkoa. - urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa. - azaroaren 5eko 39/1999 Legea, langileen familia eta lana bateragarri egitea sustatzekoa. Eta erreferentzia nagusiak programa-eremu gisa honako hauek izanik: - Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2020 – 2023 PLAN ESTRATEGIKOA -Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana - Working conditions in a global live. Eurofound eta OIT - Gender equality at work. EUROFOUND - EEP 2024 Ekintzailetzako Erakunde arteko Plana (gure ekonomia eraldatuz) -Europako Enplegu Estrategia eta urteko orientabideak -Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 -Elkar-Ekin Lanean estrategia
Desberdintasunak	Esku-hartze eremuaren azpian dauden desberdintasun nagusiek funtsezko hiru erreferentzia dituzte: GEM txostena (jarduera ekintzailea), EAEko lehiakortasun-txostena, eta Departamentuaren azterlanak eta diagnostikoak (bizitza osoan zeharreko ikaskuntza; eta enpleguaren kalitatea Gipuzkoan). Horiek guztiak diagnostiko horren ezaugarri dira, eta sexuari eta pertsonen kualifikazio-mailari lotutako zenbait desberdintasun identifikatzen dituzte, Ekintzailetza-maila eta garatzeko zailtasun txikiagoak eragiten dituztenak, bai eta sarbide-arazoak ere, eta gaitasun profesionalen eskuratze- eta garapen-maila txikiagoak izatea, eta horrek jarduera- eta langabezia-maila desberdinak izatea eragiten du, bai eta enpleguaren kalitate-maila eta enpresetan ordezkartza- eta erabakimen-mailak lortzea ere. Hori islatzen da, besteak beste, genero-arrakala hauekin (balioak negatiboak direnean, aldea gizonen aldekoa dela adierazten du): Hasierako fasean dagoen biztanleria ekintzailea (TEA): -15,4 pp. EEa (barne-ekintzailetza): -41,36 pp.

	Ekintzailletza-proiektuetarako kanpo-finantzaketarako sarbidea: -18,98 pp. Bizitza osoan zeharreko ikaskuntzako ekintzetan parte hartzea: -2,20 pp BOZI: ez ikasteko arrazoiak: familien erantzukizuna: 28,40 pp Zuzendaritza-postuak: -31,14 pp. Soldata-arraila: -21,56 pp. Jarduera-tasa: -9,50 pp Langabezia-tasa: -1,10 pp Lanaldi osoko kontratu mugagabea: -24,89 pp Lanaldi partzialeko kontratua: -29,4 pp; jarduera-sektoreen maskulinizazioaren kasuan, manufaktura-industrian enpleguak dira: -57,02 pp; eta feminizazio-sektorean, osasun- eta gizarte-zerbitzuetako jarduerak: 54,70 pp.
Berdintasun-neurriak	“LURRALDEAREKIKO KONPROMISOA” 100 aurrekontu-programan, berdintasunerako neurri hauek sartu dira: 1. Programaren xedean, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa sartu da, honela: garapen sozio-ekonomikoko eredu partekatu bat sustatzea, gizarte- eta lurralde-kohesioa lortzen lagunduko duena, pertsonak, enpresak eta lurraldea jasangarritasun hirukoitzean integratuz (GJH). Ekonomikoa: lehiakortasuna eta enpleguaren kalitatea. Soziala: berdintasuna eta inklusibitatea (generoa, adina, hizkuntzalaritza, jatorria eta gaitasunak). Eta ingurumena (ekonomia zirkularra, jasangarritasun energetikoa eta aldaketa klimatikoa). 2. Dirulaguntzen hautagarritasun-irizpideetan berdintasun-printzipioaren aplikazioa indartzea (lehia bidezkoa). 3. Sexuaren aldagaia sartzea informazioa sortzeko euskarri guztietan. 4. Komunikazio guztietan hizkera ez-sexista erabiltzea. 5. Iraunkortasun hirukoitza sustatzeko hiru trantsizio handietan sartzeagatik sor daitezkeen aukera eta mehatxuen eragina identifikatzea 6. Ekosistema ekintzailea indartzea emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako alderdi hauetan: • Laguntza-neurriak hobetzea eta txertatzea genero-ikuspegiaren trebatuz • Tresna espezifikoak garatzea (eta ikusaraztea) • Finantza-erakundeetara hurbiltzeko aukera aztertzea, ekintza positiboko neurrien beharra hurbiltzeko • Emakumeei emandako laguntza hobetzea, asmo handiagoko proiektuei bideragarritasunez ekin diezaieten (finantzaketa eta jarduera mota – Dibertsifikazioa –).

	7. Emakumeen kalitatezko enplegua sustatzen duten jarduerak (estrategiak, esperientzia pilotuak, jardunbide egokiak...) sustatzea eta finantzatzea. 8. Generoko soldata-arrakala gainditzeko neurriak sustatzea eta finantzatzea. 9. Gure eskumenetatik abiatuta, BOZIn emakumeek parte hartzeko dituzten oztopoak gainditzen eragin dezaketen neurriak diseinatzea- 10. Emakumeen enplegagarritasuna areagotzen duten gaitasunak sustatzea (eskuratzearen eta garatzearen bidez) 11. Emakumeentzako ZTIAM ekimenak babestea 12. Lehiakortasuna sustatzeko enpresa-proiektuen arduradunak sexuaren arabera identifikatzea (jarduera-eremuaren arabera) 13. Enpresetan berdintasun-planak egiteko sustapena eta finantzaketa 14. Estrategien, esperientzia pilotuen eta jardunbide egokien bidez, emakumeek enpresetan erantzukizuneko eta ordezkariitzako postuetan ordezkariitza handiagoa izatea sustatzea 15. COVID-19 pandemiak emakumeengan eta gizonengan izan dezakeen eragin diferentzialaren azterketa
Eraginaren balorazioa	“LURRALDEAREKIKO KONPROMISOA” 100 aurrekontu-programak aurreko atalean zerrendatutako neurriak jasotzen ditunez, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.

GENERO ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO TXOSTENA

Adineko pertsonen arreta emateko programaren misioa 2022ko aurrekontuetan:

«Mendetasun-egoeran dauden adinekoen bizi-kalitatea sustatzea, haien gizarteratzea eta partaidetza soziala sustatuz, eta, gure eskumen-esparruaren barruan, ohiko etxebizitzan bizitzen jarraitzeko behar diren laguntzak emanez, bai eta arreta integraleko zerbitzua eskainiz ere, mendetasun-egoeran dauden emakumeen eta gizonen premia desberdinak kontuan hartuta, eta genero-rolak hausten dituzten neurriak sustatuz».

Xedea.

Txosten honen xedea da adinekoentzako aurrekontu programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea.

Gizarte Politiketako Departamentuak, 2022ko aurrekontuetan adinekoen arreta emateko aurrekontu programaren sustatzailea den aldetik, genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txosten hau egin du, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoari bidali dio, egiaztatu eta oharra egin ditzan.

Oinarria.

Txosten hau 2/2015 Foru Arauak, martxoaren 9koak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, 28. artikuluan ezarritakoari jarraituz egin da. Artikulu horretan jasotzen denez, Departamentuak behar bezala egiaztatu, aztertu eta ebaluatu beharko du aurrekontu programen inpaktu potentziala, generoaren ikuspegitik begiratuta, horiek urtero onartu baino lehen. Aurrerago, aurrekontu ekitaldia amaitzen denean, programa horiek benetan egikaritzean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean sortutako inpaktua ere aztertu beharko du.

Pertinentzia.

Adinekoen arreta emateko aurrekontu programa pertinentea da generoari dagokionez. Izan ere:

Emakumeen eta gizonen bizitzan eragiten du, bere helburu nagusien artean baitago aurrekontu ekonomiko hornitzea emakumeek eta gizonen beren bizitzako une jakin batean eskatzen dituzten premiei erantzuteko programak.

Programaren amaierako talde hartzailea Gipuzkoako Lurralde Historikoan bizi diren eta mendetasun-egoeran dauden adineko pertsona guztiak dira, eta horrek eragina du emakumeek eta gizonen baliabideak eskuratzeari dagokionez.

Halaber, programa honek emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen desagertapenean aurrera egiteko ahalmena du, eta genero-mandaturak edo -rolak eta horri lotutako estereotipoak hausten lagun dezake, emakumeak eta gizonak berdintasun-egoera batetik abiatzen badira.

Arau-agindua.

- Adineko pertsonen arreta emateko aurrekontu programak aukera-berdintasunaren printzipioa zeharkakotzeko betebeharra du (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarritako martxoaren 22ko 3/2007 Legearen 15. artikulua); izan ere, euskal herri-aginteei genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, eta plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3.4 artikulua). Era berean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak 3.1 artikuluan ezartzen du zer printzipiok gidatu eta orientatu behar duten Foru Aldundiaren jardura, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3. artikuluan jasotakoaren arabera. Hau da: tratu-berdintasuna; aukera-berdintasuna; aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren araberrako rola eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkaritza orekatua eta koordinazioa eta lankidetzak.

Euskal administrazio publikoek beharrezko neurriak hartuko dituzte desberdintasunak adineko emakumeengan eta gizonengan duten eragin handiagorari aurre egiteko. Horrela, otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 45. artikuluan arabera, euskal administrazio publikoek adineko emakumeen ongizatea eta gizarte babesa zainduko dute, eta adineko emakumeek bizitza politikoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean parte har dezaten sustatuko.

- Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legeak, zioen azalpenean, ezinbesteko erronka bat aipatzen du botere publikoentzat: erantzun irmoa, iraunkorra eta gure gizartearen egungo eredura egokitua ematea. Ez da ahaztu behar orain arte emakumeek beren gain hartu dutela mendeko pertsonen zainketa; hau da, «laguntza informala» deitu izan zaiona. Azken hamarkadan, familia-eredua aldatu egin da, eta ia hiru milioi emakume sartu dira pixkanaka lan-merkatuan. Horren ondorioz, egoera horretan faktore berriak sortu dira, eta ezinbestekoa da arreta-sistema tradizionala berrikustea, zainketak behar dituzten pertsonen zainketak emateko gaitasun egokia bermatzeko.

Lege honen printzipioen artean dago, 3. artikuluko p letran, genero-ikuspegia txertatzea, emakumeen eta gizonen premia desberdinak kontuan hartuta.

- Gizarte Zerbitzuei buruzko azaroaren 5eko 12/2008 Legeak 7. artikuluan ezartzen duenez, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemak prestazioak eta zerbitzuak ekitate-irizpideen arabera eskuratzea bermatuko du, baldintza pertsonalei edo sozialei lotutako diskriminaziorik gabe, ekintza positiboko eta aukera- eta tratu-berdintasuneko neurriak aplikatzeari kalterik egin gabe, eta bere jardueretan sexu-berdintasunaren ikuspegia txertatuta.

- 126/2019 Dekretuak, uztailaren 30ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko adinekoentzako egoitza zentroei buruzkoak, 26.6. artikuluan xedatzen du genero ikuspegia zeharkakotasunez sartuko dela; eta horretarako, emakumeen aurkako indarkeriak antzeman, prebenitu eta desagerrarazteko protokolo bereziak ezarriko direla.

Era berean, 42. artikulua f) letrak ezartzen du egoitza-zentroetako langileek enplegurako prestakuntza izan beharko dutela, lanpostuaren eginkizun espezifikoekin lotuta, bai eta berdintasunaren eta generoaren arloan ere.

- 4/2019 Foru Arauak, martxoaren 11koak, Gobernu Onari buruzkoak, 34. artikuluan ezartzen du informazio ekonomikoak, finantzarioak, aurrekontuzkoak eta estatistikoak, ahal den neurrian, sexuaren arabera bereizitako datuak bilduko dituela.

Planei dagokienez, honako hauek nabarmentzen ditugu:

- 1.- 2020-2025 aldirako Genero Berdintasunerako Estrategia.
- 2.- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana, 2018-2021.
- 3.- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2020-2023 epealdiko III. Foru Plana.
- 4.- Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2020-2030 aldirako Kudeaketa Plan Estrategikoaren helburu estrategikoa da foru politikak hobetzea, berdintasuna sustatzeko, lankidetzazko gobernantza indartuz, bai GFAn bertan, bai udalekin eta talde feministekin eta berdintasunaren aldeko emakume-elkartekin.

Desberdintasunak.

Lehenik eta behin adierazi behar da ezen, Gipuzkoako Foru Aldundiak adinekoei eskaintzen dizkien baliabideak eskuratzeko, udaletako oinarrizko gizarte zerbitzuetan egiten dela eskaera. Eskaera hori desgaitasun-maila, mendekotasuna, zentroetan sartzeko gaitasun baremoa (RAI) eta abar baloratzeko izan daiteke. Horri dagokionez, mendetasunaren balorazio-mailetara iristerakoan bildutako datuen arabera, adierazle gehienetan ikus dezakegu emakumeak gizonak baino askoz beranduago iristen direla balorazio horietara. Horrela, 64 urte baino gutxiago dituzten pertsonen taldean dagoen arrakalak ikur positiboa du, hau da: adin-tarte horretan emakumeek baino gizon

gehiagok eskatzen dute balorazioa (ehuneko 2,32 puntu); gizon gehiagok eskuratzen dute 1. graduako MBB balorazioa, mendetasun txikia (ehuneko 23,72 puntu); gizon gehiagok 2. graduako MBB balorazioa, mendetasun ertaina (ehuneko 16,85 puntu); gizon gehiagok 3. graduako MBB balorazioa, mendetasun handia (ehuneko 10,42 puntu); eta MBB balorazioen 1. gradutik 3. gradura arteko batezbestekoa altuagoa da, baita ere, gizonen artean (ehuneko 19,18 puntu). Ondorioz, aztertutako adin-talde guztietan, gizonek emakumeek baino 12 urte lehenago jotzen dute balorazioetara. Baina pertsonen adinak gora egin ahala, handitu egiten da mendekotasunaren intzidentzia emakumeengan, talde handiagoa baita, emakumeen bizi-luzerarekin bat etorriz. Gipuzkoaren kasuan, emakumeen bizi-itxaropena 86,3 urtekoa da batez beste, eta gizonena, berriz, 80,5 urtekoa. Emakumeen eta gizonen bizi-itxaropenaren arteko aldea, beraz, ia 6 urtekoa da. Horrek aurretik planteatutako aldearen zati bat baino ez luke azalduko, eta hortik ondoriozta daiteke emakumeek gizonek baino beranduago jotzen dutela gizarte baliabide publikoetara.

Bigarrenik, agerian utzi behar da kolektibo horretan desberdintasunak daudela emakumeek eta gizonek jasotzen dituzten pentsioei dagokienez. Alarguntza-pentsioak izan ezik, erretiro- eta desgaitasun-pentsioak handiagoak izaten dira gizonen kasuan. Eta alarguntza-pentsioek, oro har, emakumeetan gizonetan baino zenbateko handiagoa badute ere, egia esan, gehiago pobretzen dituzte emakumeak (alargunen artean gehiengoak dira); izan ere, askotan, alarguntza-pentsioa izaten da emakumeen diru-sarrerara bakarra, eta gizonek, berriz, alarguntza-pentsioa beren diru-sarrerei gehitzen diete.

Hirugarrenik, Gipuzkoako Foru Aldundiak urtero boluntariotzari ematen dizkion sarietan parekotasuna errespetatzen den arren, ezin da gauza bera esan lurraldeko beste erakunde batzuen ekimenez emandakoei buruz. Adibidez, Matia Fundazioaren «Ohorezko MatiaZale» izeneko sariari dagokionez, bere web orrian ikus daiteke saritutako pertsonen artean ez dagoela emakumerik. Esan beharra dago saria eman den zazpi urte hauetan bost aldiz eman zaiela gizonei eta bitan erakundeei (Donostiako Aquariuma eta Nagusilan).

Azkenik, nahitaez aipatu behar da adinekoen zainketen sektorean eta, bereziki, egoitzetan lan egiten duten langileen artean dagoen gehiegizko feminizazioa. Eta horrek azalpen argia du: zainketa-jarduerak beti lotu izan zaizkio emakumeari familia-ingurunean. Zainketa informalak emakumeek ematen dituzte gehienbat, zainketa-ordu guztien % 67, hain zuzen ere. Zehazki, 65 urtetik beherako emakumeak, eta bereziki 45-64 urte artekoak, zainketen oinarria dira, guztizkoaren ia % 50arekin. Zainketa horien zamak izugarri eragiten die emakumeei, eta eragina du haien eguneroko bizitzan, osasun-egoeran eta lan-estatusen. Zainketa-lanen sistema profesional bat sortzera begira eta lan-merkatuan genero-arrakala murrizteari begira asko aurreratu bada ere, oraindik ere Espainian zainketa-lanak egin ahal izateko lanaldi partzialean lan egiten duten pertsonen % 91 emakumeak dira.

Horrek bi gogoeta egitera garamatza: alde batetik, egoitzen sektorea ez da soilik enplegu zuzena sortzeko eragile bat, baizik eta funtsezko laguntza ere bada, mendekoak beren kargura dituzten pertsonak lan-merkatuan sartu ahal izateko, haien egoera ekonomikoa eta soziala hobetuz. Baina, bestetik, joera horrekin jarraitzeak berekin dakar lan horiekin batera doazen rolak eta estereotipoak iraunaraztea.

Berdintasun neurriak.

Aurrekontu programan honako neurri hauek hartuko dira:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika bultzatzera eta garatzera bideratutako GFaren aurrekontua pixkanaka egokitzea, 2/2015 Foru Arauak jasotzen duen bezala.

- Neurriak bultzatzea foru baliabide eta zerbitzuen kudeaketaren adjudikaziodun diren enpresetako langileek berdintasunari buruzko prestakuntza izan dezaten, oinarritzak edo espezializatua, erantzukizunen arabera.

- Emakumeen presentzia areagotzea GFaren sari, lehiaketa eta aintzatespen publikoko bestelako ekitaldi guztietan, lurraldeko emakumeen aniztasuna kontuan hartuta. Adibide gisa, Matia Fundazioari hainbat gomendio egingo zaizkio «Ohorezko MatiaZale» sariari dagokionez: pertsona hautagarrien artean emakume eta gizonen presentzia orekatua bila dezala; genero-bereizkeriarik gabeko hautaketa-sistema bat berma dezala; eta kontuan har dezala saria eman duen 7 urteetan desoreka handia egon dela.

- Ordezkaritzako eta erabakiak hartzeko lanpostuetan emakumeen artean sinergiak sustatzen dituzten ekimenak bultzatzea, lurraldeko emakumeen aniztasuna kontuan hartuta.

- Zuzendaritza lanpostuetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua duten -edo modu aktiboan sustatzen ari diren- erakundeak ikusarazten laguntzea.

- Indarkeria matxista prebenitzeko eta tratatzeko protokoloa egitea eta adineko pertsonentzako eta/edo desgaitasuna duten pertsonentzako egoitzetan eta eguneko zentroetan zabaltzea. Protokolo hau prestatzeko erabakia Gipuzkoako Foru Aldundiko Batzar Nagusien aginduz hartu da, eta haren helburua da indarkeria matxistari heltzea, berariaz indarkeria-egoera horiei erantzuten ez dieten foru zerbitzu eta baliabideetatik. Horretarako, seguruenik kanpoko laguntza beharko da, eta lana hainbat urtez luza liteke.

- Lantalde bat antolatzea, Mendekotasunaren eta Desgaitasunaren Arretako Zerbitzuko atalen parte-hartzearekin, bai eta Gizarte Politiketako Departamentuko beste zerbitzu batzuen parte-hartzearekin ere. Lantalde horrek balorazioetan eta, ondorioz, gizarte baliabideak eskuratzean hauteman den adin-arrakala eragin dezaketen kausak aztertu eta jasoko ditu. Behin ustezko kausa horiek identifikatuta, horiek konfirmatzen edo

baztertzen saiatuko gara, datuekin, inkestekin eta benetako testigantzekin kontrastatutako azterlan bat eginez. Bigarren fase baterako, oraindik zehaztu gabe dago azterlan hori enpresa edo erakunde espezializatu batekin kontratatuko den, edo unibertsitatearen batekin sinatutako hitzarmen baten bidez artikulatuko den, aztertu beharreko gaia tesi, master amaierako lan edo doktoretza batean jorratzeko modukoa izan baitaiteke. Horrela, behin kausak ezagututa, horri buruzko neurriak hartu ahal izango dira.

- Aurrekontu programaren misioan esplizituki aipatzea emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburua.
- Proposatutako helburuen betetze-maila neurtzen duten adierazleak sexuaren arabera bereiztea, bai eta aurrekontu programaren esparruan erabilitako datuak erregistratzeko sistemak ere, eta emaitzak baloratzean genero-ikuspegia kontuan hartzea.

Hizkuntza

Programa idaztean, hizkera inklusiboa erabili da.

- Genero eraginaren adierazpena.

Adineko pertsonen arreta emateko aurrekontu programak aurreko puntuan zerrendatutako neurriak jasotzen dituzenez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaineko eragina positiboa izatea espero da.

Donostia, 2021eko urriaren 15a

Egileak:

Yolanda Cengotita Blanco, Alberto Azurmendi Acebes, eta Ander Zapiain Usandizaga

KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUAREN KIROL ZUZENDARITZA NAGUSIAREN KIROLA SUSTATZEKO AURREKONTU PROGRAMAREN GENERO ERAGINAREN AURRE EBALUAZIO TXOSTENA

1. Txostenaren oinarria eta xedea

Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 legean xedatutakoaren arabera, foru administrazioei dagokie jarraipena egitea foru legeria eta haren aplikazioa emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera direla, eta Gipuzkoako Lurralde Historikoaren Erakunde antolaketa, Gobernu eta Administrazioari buruzko uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauaren 70. artikuluan eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Arauaren 28. artikuluan xedatutakoaren arabera, aurrekontuak burutzeko prozedurak eranskin bat izan beharko du aurrekontuan ezarritako neurrien genero eraginaren aurre ebaluazioko txostenarekin.

Kultura, Lankidetz, Gazteria eta Kirol Departamentuak txosten hau igorri dio Gipuzkoako Foru Aldundiaren egiaztapen erakundeari «**KULTURA, TURISMO, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUAREN KIROL ZUZENDARITZA NAGUSIAREN KIROLA SUSTATZEKO AURREKONTU PROGRAMA**» programaren genero eraginaren aurre ebaluazioarekin, kasu honetan Ogasun eta Finantza Departamentuari, egoki diren oharra egin eta txostena egin duen organoari itzul diezaien, hark, beharrezkoa bada, aldaketak egin ditzan, bermatzeko aurrekontua onartu ondorengo genero eragina positiboa izango dela.

2. Genero egokitasunaren identifikazioa

Oro har, aztergai dugun Kirola sustatzeko aurrekontu programak zuzenean eragiten duenez haurren bizitzan, eragina du emakumeek eta gizonen baliabideak eskuratzeko duten aukeran, eta hari lotutako genero rola eta genero estereotipoak hausteko gaitasuna duenez, aurrekontu honetan EGOKI DA genero berdintasunaren printzipioa txertatzea.

3. Arau agindua.

Kirola sustatzeko aurrekontu programak arau hauek ezarritako betebeharrak ditu:

- 27/1983 Legea, azaroaren 25koa, Autonomia Elkarte osorako erakundearen eta bertako kondaira lurraldeetako foruzko ihardutze erakundearen arteko harremanei buruzkoa.
- 14/1998 Legea, ekainaren 11koa, Euskadiko kirolarena.
- 125/2008 Dekretua, uztailaren 1koa, Eskola Kirolari buruzkoa.
- 337/1994 Dekretua, uztailaren 28koa, eskola kirola arautzen duen dekretua aldatzen duena.
- 16/2006 Dekretua, urtarrilaren 31koa, Euskadiko Kirol Federazioei buruzkoa
- 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa
- 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

4. Genero eraginaren balorazioa

4.1.- Desberdintasunen identifikazioa:

Aztertutako Kirola Sustatzeko aurrekontu programaren genero eragina ezagutzeko, beharrezkoa da aldeztu aurretik informazioa izatea aurrekontuaren edukiri dagokionez pertsonen duten egoerari eta posizioari buruz, eta, ondoren, informazio hori genero ikuspegitik aztertzea, aurrekontu partidak arautzen duen arloan dauden genero-arrailek identifikatzeko. Horrela, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 6. artikulua arabera (foru-administrazioek berdintasunaren arloan dituzten erantzukizunei buruzkoa), d atalean zehazten da administrazio horiei dagokiela «Estatistikak egokitu eta eguneratzea, horien bitartez foru eskumenekoak diren eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi dituzten ezberdintasun egoerak ezagutu ahal izateko». Artikulu hau aplikatzeak esan nahi du informazio hau eman behar dela sexuaren arabera bereizita:

4.1.1 ACTUACIÓN DEPARTAMENTAL VINCULADA AL PLAN ESTRATÉGICO 2020-2023

Urteko helburua: Gipuzkoako kirol egitura eta jardura fisikoa bera indartzea, arreta berezia ipiniz osasunerako estrategiei, balioetan hezteari, berdintasunari eta talentua garatzeari
Adierazlea Neur. Unit. Azken balioa Aurtengo aurreikuspena Urteko hel. Leg. helb.

Pobrezia egoeran dauden Gipuzkoako helduen artan ez-aktiboak	Kopurua	44,20	43,60		
42,20	43,00				
Emakumeak	46,30	45,50	43,30	42,00	
Gizonak	42,00	41,60	41,00	44,00	
Erregulartasunez jardura fisikoa egiten ez duten helduak	Portzentajea	22,60	20,50		18,00
28,0					
Emakumeak	24,50	22,50	18,50	30,00	
Gizonak	20,40	18,40	17,40	26,00	
Eskola kiroleko inskripzioak (lehiaketa+irakaskuntza),	Kopurua	104.265,00	65.000,00	107.000,00	130.000,00
Aurrebenjamin, benjamin eta alebin kategoriak, ikasturtean					
Emakumeak	42.760,00	25.000,00	44.000,00	55.000,00	
Gizonak	61.505,00	40.000,00	63.000,00	75.000,00	

Urteko helburua: Kudeaketaren kalitatea hobetzea

Adierazlea	Neurk. Un.	Azken balioa	Aurtengo aurreikuspena	Urt. helburua	Helburua
Aurrerabide programaren baitan burututako ekimenak			Kopurua	3,00	5,00
3,00	10,00				
Gipuzkoako kirolaren datu nagusien txostena argitaratzea	Bai/Ez	Bai	Ez		Bai
Bai					
EHUko GIKAFIT taldearen egindako ikerketa proiektuak	Kopurua	0,00	5,00		5,00
10,00					

Urteko helburua: Kirola, Gipuzkoaren nortasunaren ezaugarri izatea

Adierazlea	Neurk. Un.	Azken balioa	Aurtengo aurreikuspena	Urt. helburua	Helburua
Urteko etorkizun oparoko izendapena lortzen duten kirolarien kop.	Kopurua	240,00	175,00		
Emakumeak		109,00	86,00	100,00	90,00
Gizonak		131,00	89,00	100,00	90,00

Urteko helburua: Kirol instalazioen eta egoitzen kudeaketa.

Adierazlea	Neurk. Un.	Azken balioa	Aurtengo aurreikuspena	Urt. helburua	Helburua
Zerbitzuen asebetetzea					
Txuri Urdin	Kopurua	0,00	8,00	8,40	9,60
Emakumeak		0,00	4,00	4,20	4,80
Gizonak		0,00	4,00	4,20	4,80

Urteko helburua: Kirol antolatua babesteko egitura indartzea, ekintza positiboak abian jarrita genero ikuspegia txertatzeko.

Adierazlea Neur. Unit. Azken balioa Aurtengo aurreikuspena Urteko hel. Leg. helb.

Gipuzkoako kirol federazioek urtean trmaitatutako federazioko eta aisialdiko lizentzien kop.	Kopurua				
72.401,00	70.000,00	74.000,00	80.000,00		
Emakumeak		18.301,00	17.000,00	19.000,00	25.000,00
Gizonak		54.100,00	53.000,00	55.000,00	55.000,00

4.1.2 Datu interesgarriak

"Gipuzkoako 2019/2020 eskola kiroleko jardueren programako jardueretako parte-hartzea"

Lehiaketako jarduerak mutilak 54168 % 59,48 neskak 36901 % 40,52

Irakaskuntzako jarduerak mutilak 24020 % 57,29 neskak 17905 % 42,71

Guztira 78188 % 58,79 54806 % 41,21

2019/2020 kirol hastapeneko unitateetako parte-hartzea

BENJAMINA					ALEBINA				
taldearen sexua	Talde kopu rua	Neskak	Mutilak	Guztira	taldearen sexua	Talde kopurua	Neskak	Mutilak	Guztira

DATU GLOBALAK	Mistoa	99	239	1464	1703 % 47,84	Mistoa	71	218	955	1173 % 28,98
	Gizonezko	90	44	1455	1499 % 42,11	Gizonezko	145	16	2084	2100 % 51,89
	Emakumezko	27	321	37	358 % 10,06	Emakumezko	59	772	2	774 % 19,13

MODALITATEA	KATEGORIAK									
	BENJAMINA					ALEBINA				
	taldearen sexua	Talde kopurua	Neskak	Mutilak	Guztira	taldearen sexua	Talde kopurua	Neskak	Mutilak	Guztira
ESKUBALOIA	Mistoa	9	43	35	78 % 77,23	Mistoa	10	103	49	152 % 48,87
	Gizonezko	1	0	12	12 % 11,88	Gizonezko	3	1	63	64 % 20,58
	Emakumezko	1	11	0	11 % 10,89	Emakumezko	5	95	0	95 % 30,55
SASKIBALOIA	Mistoa	13	67	95	162 % 36,49	Mistoa	8	35	61	96 % 19,12
	Gizonezko	9	2	121	123 % 27,20	Gizonezko	17	0	179	179 % 35,66
	Emakumezko	12	158	1	159 % 35,81	Emakumezko	21	226	1	227 % 45,22
FUTBOLA (Diziplina)	Mistoa	65	109	1216	1325 % 46,89	Mistoa	43	71	754	825 % 26,64
	Gizonezko	76	42	1271	1313 % 46,46	Gizonezko	121	14	1806	1820 % 58,77
	Emakumezko	14	152	36	188 % 6,65	Emakumezko	33	451	1	452 % 14,59
ARETO FUTBOLA (Diziplina)	Mistoa	3	13	27	40 % 43,96	Mistoa	1	1	8	9 % 19,57
	Gizonezko	4	0	51	51 % 56,04	Gizonezko	4	1	36	37 % 80,43
	Emakumezko	0	0	0	0	Emakumezko	0	0	0	0
ERRUGBIA	Mistoa	9	7	91	98 % 100	Mistoa	9	8	83	91 % 100
	Gizonezko	0	0	0	0	Gizonezko	0	0	0	0
	Emakumezko	0	0	0	0	Emakumezko	0	0	0	0
DATU GLOBALAK	Mistoa	99	239	1464	1703 % 47,84	Mistoa	71	218	955	1173 % 28,98
	Gizonezko	90	44	1455	1499 % 42,11	Gizonezko	145	16	2084	2100 % 51,89
	Emakumezko	27	321	37	358 % 10,06	Emakumezko	59	772	2	774 % 19,13

Goian adierazitako datuetan ikus daitekeen moduan, emakumeen parte-hartzea urtez urte handitzen ari den arren, oraindik ere genero arrakala handia da hainbat mailatan. Sexuaren arabera bereizketa handia dago diziplinen artean, bereziki lehiaketen programan eta gimnasia (% 93,9 emakumeak), pilotan (% 75,6 gizonak) edo futboleak (% 99,5 gizonak). Kirol federazioen geroz eta presidente gehiago emakumeak dira (% 30), baina oraindik ere desberdintasun handia dago. Kirolean gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzearen erronka lehentasunezko helburua da

Dagoen genero-arrakalaz jabetuta, aurrekontu programa hau egitean hainbat aldaketa egin dira, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoarekin adostuta. Azpimarratu behar da planteatutako aldaketen helburua izan dela identifikatutako korapiloak konpontzea, genero ikuspegia hobe txertatzeko.

4.2 Berdintasun neurriak

4.2.1 Oro har, antzemandako premiak arintzeko hainbat ekintza sustatzen dira, edo orain ez jardun arren, gutxienez, identifikatuta daude:

- Emakumeen kirola sustatzea eta kirol diziplinak emakumeei zabaltzen laguntzea.
- Kirolaren alorreko eragileekin lankidetzan aritzea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburu komuna lortzeko.
- Emakumeen eta gizonen kirol jardueren babesletza sustatzea, partaidetza minoritarioa duten modalitateetan.
- Gehienbat emakumeek egiten dituzten kirol modalitateentzako laguntza publikoak handitzea.
- Genero estereotipoak hausteko kirol jarduerak sustatzea.
- Sarien, aintzatespenen edo dirulaguntzen orekari eustea.
- Emakume kirolarien irudiak erabiltzea kanpainetan.
- Emakumeen egoerari buruzko ikerketa sustatzea.
- Emakumeen kirol jarduera ikusaraztea eta emakumeek kirolean izandako lorpenen aitortpena sustatzea.
- Politiken diseinuan emakumeek parte hartzen dutela bermatzea.
- Informazioa sortzeko euskarri guztietan sexu aldagaia sartzea.
- Berdintasunezko hizkuntza erabiltzea.
- Kide anitzeko organoetan sexuaren araberrako osaketa orekatua izatea.
- Berdintasun klausulak sartzea kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan.
- Emakumeek kirol gutxiago egitea arintzeko ekintzak.
- Diskriminazio anizkoitzak emakumeen kirol jardunean duen eragina
- Diziplinen sexuaren araberrako bereizketa eta gizonentzako aukera zabalagoa.
- Arrakala handiagoak lehiaketan programan.

4.2.2 Zehaztasunak

Kategoria

Kategoria %

Nola

Bg.OO. 1.2. Konpromiso politikoa zehaztea 2/2015 Foru Araua eta Euskadiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako legea garatuta (4,00%)

Bg.1.2.3. GFAk emakumeen berdintasunerako politika sustatu eta garatzeko bideratzen duen aurrekontua pixkanaka egokitzea

(% 40,00)

Bg.OO. 5.1. Sakontzea sexu aldagaia sistematikoki sar dadin informazioa sortu, tratatu eta zabaltzerakoan, eta aurrera egitea pertsonen nahiz genero ikuspegia txertatzeko prozesu eta prozeduretan adierazleak sartzeko prozesuan

Bg.5.1.3 Sexuaren arabera bereizitako datuak

sartzea GFaren azterlan, plan, memoria eta bestelako dokumentazio estrategikoan.

(% 4,00)

Ec.OO. 13.1. Aintzatestea eta balioa ematea zaintza lanei, bizitza eusteko ezinbestekoak direlako.

Ec.13.1.1 Kulturako eta aisialdiko

programazio eta jardunaldietan sartzea zaintzako baterako erantzukizunaren eta horrek bizitza eta gizartea sostengatzeko duen garrantziaren inguruko edukiak, zaintzaileen esku jarrita beren parte-hartzea errazten duten azpiegiturak eta baliabideak.

(% 16,00)

Em.OO.8.2. Emakumeen ahalduntzea sustatzea GFaren zeharkakotasun estrategiaren bidez

Em.8.2.5. Sustatzea eta ikusaraztea

emakumeen parte-hartzea erantzukizuneko eta kultura, jarduera ekonomiko edo kiroleko hainbat mugimendu eta elkarteko ordezkariak karguetan.

(% 20,00)

Em.OO.9.2. Sustatzea emakumeen protagonismoa kultura ekintza eta proposamen guztietan (arte, jaiak, kirola eta euskararen normalkuntzaren baitan egindakoak).

Em.9.2.2. Sustatzea emakume eta nesken

kirol taldeen aitzatespen soziala.

Gipuzkoako kirolean aitzindariak izan

diren emakumeak aintzatesteko urteko ekintzaldia antolatzea.

Gipuzkoako emakumeen artean kirola

sustatzeko programak burutzea.

(% 12,00)

Em.OO.9.3. Handitzea emakumeek ordezkarietako eta gizarte eta politika arloko erabakiak hartzeko postu publikoetan duten presentzia

Em.9.3.1. Emakumeen presentzia

handitzea GFaren sai, lehiaketa eta bestelako aintzatespen publikoko ekitaldietan, kontuan izanda lurraldeko emakumeen aniztasuna.

Em.9.3.2. Sustatzea ordezkarietako eta

erabakiak hartzeko postuetan dauden emakumeen arteko sinergiak bultzatzen dituzten ekimenak, kontuan izanda lurraldeko emakumeen aniztasuna.

Em.9.3.3. Zuzendaritza postuetan

emakumeen eta gizonen presentzia orekatua duten edo aktiboki sustatzen duten erakundeek ikusgarritasuna babestea.

(% 4,00)

V.OO. 14.3. Emakumeen aurkako indarkeria matxistarekiko arbuio soziala handitzea, hori sortzen eta babesten duten genero desberdintasunak ulertuta.

V.14.3.5. Abian jartzea emakume eta

neskek kirolean jasaten duten indarkeriaren inguruko sentsibilizazio eta prebentzio ekintzak.

4.2.3 Aurrekontu programaren jardun ildoetan eta ekintzetan:

- 1.13 Emakumeak kirolean parte har dezan bultzatzeko ekimenak eta programak
- 1.14 Carmen Adarraga sariaren antolaketa
- 1.15 Emakumeek eta neskek osatutako kirol taldeen aintzatespena sustatzea
- 1.16 Abian jartzea emakumeek eta neskek kirolean jasaten duten indarkeria matxistaren inguruko sentsibilizazio eta prebentzio ekintzak
- 1.21 Jolas Hezi programan genero arrakala murriztea.
- 1.22. Aztertzea GFAk kirol federazio eta klubei emandako dirulaguntzek zer eragin izan duten emakumeek eta neskek kirol eremu guztietan eta lehia maila guztietan duten parte-hartzean.
- 1.23 Kirol klub eta federazioetan parte hartzen duten emakumeentzako ahalduentze esperientzia pilotu bat garatzea
- 1.24 Kiroleko erantzukizuneko eta ordezkarietako karguetan emakumeen parte-hartzea bultzatzea eta ikusaraztea
- 1.25 Zuzendaritza postuetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua duten edo modu aktiboan sustatzen ari diren erakundeak ikusarazten laguntzea.
- 1.26 Ordezkaritza eta erabaki postuetan emakumeen arteko sinergiak sustatzen dituzten ekimenak bultzatzea, lurraldeko emakumeen aniztasuna kontuan hartuta.
- 1.7 Txuri urdinen programazioan sartzeko zaintzen baterako erantzukizunaren eta horrek bizitza eta gizarte eusteko duen garrantziaren inguruko edukiak, eta zaintzaileen parte-hartzea laguntzea.

2. Jarduera ildoak: Gipuzkoako kirolaren ezagutza handitzea, genero ikuspegia sartuta datuen kudeaketan eta interpretazioan.

2.3. Gipuzkoan kirolari buruzko ikerketa bultzatzea eta areagotzea (UPV/EHU), emakumeen jarduera fisikoko rolei eta estereotipoen buruzko proiektuak barne.

3.2 Etorkizun oparora duten kirolarientzako zerbitzuak, gizonen eta emakumeen beharrezan bereizgarri erreparatuta.

1.2 Kirol federazioentzako funtzio publikoen programa adostea eta finantzatzea. Genero berdintasunerako ekintza positiboko neurriak barne.

1.3 Federazioei aholkularitza ematea, berdintasun planak garatzea barne.

1.4 Dirulaguntza lerroak: FEDERAZIOAK. Genero berdintasunerako ekintza positiboko neurriak barne.

2.2 Gipuzkoako Futbol maskulino eta femeninoaren ereduak garatzea

2.3 Klubekiko harremanak indartzea

2.4 Dirulaguntza lerroak: KLUBAK. Genero berdintasunerako ekintza positiboko neurriak barne.

4.3 Eraginaren balorazioa

Antzemandako ezberdintasunetan oinarrituta, eta egindako aldaketak aztertuta, aurreikus daiteke **KULTURA, TURISMO, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUAREN KIROL ZUZENDARITZA NAGUSIAREN KIROLA SUSTATZEKO AURREKONTU PROGRAMAK** ERAGIN POSITIBOA izan dezakeela, genero berdintasuna sustatzeko neurriak txertatu direlako. Azpimarratu behar da planteatutako aldaketen helburua izan dela identifikatutako korapiloak konpontzea, genero ikuspegia hobe txertatzeko.

5. Hizkuntza

2005eko otsailaren 18koa 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, 18. artikuluan honako hau ezartzen du: "Euskal herri-agintek ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuzenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan". Hortaz: - Testuan zehar, genero gramatikal maskulinoa erabiltzen denean,



genero gramatikal femeninoaren berariazko aipamena gehitzen da, edo, banaketa hori saihesteko, bi sexuak barne hartzen dituen adierazpen bat bilatzen da, eta gainera, konkordantzia gramatikalak zaintzen dira.

Donostia, 2021eko urriaren 16a

Kirol Zerbitzua