



Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2025eko aurrekontu publikoen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria.

2024KO URRIA



Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



Edukia

I. AURKEZPENA	6
I.1. Memoria: xedea, helburuak, egitura eta berritasunak.....	8
I.2. Gipuzkoako Foru Aldundiaren genero transbertsalitatearen estrategia aurrekontu publikoetan.....	10
II. METODOLOGIA	12
II.1. Printzipio metodologikoak.....	14
II.2. ZER ebaluatzen da? Analisiaren hiru dimentsioak.....	16
II.2.1. Aurrekontu publikoek zer testuingurutan esku hartuko duten.....	17
II.2.2. Gastuen atala.....	17
II.2.3. Diru sarreren atala.....	20
II.3. NOLA ebaluatzen da? Prozedura eta inplikaturako eragileak.....	23
0. FASEA. Prestaketa: lantaldea eratzea eta metodologia berria diseinatzea aurrekontuen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria egiteko.....	24
1. FASEA. Informazioa: oinarriko informazioa bildu, antolatu eta baliozkotzea, aurrekontuen genero inpaktua ebaluatzeko.....	24
2. FASEA. Analisia: bildutako informazioaren tratamendua eta azterketa.....	25
3. FASEA. Ondorioak eta memoria: aurrekontuaren genero inpaktuaren ebaluazioa eta memoria egitea.....	25
III. APLIKAZIO TESTUINGURUA	27
III.1. Ikuspegi orokorra.....	28
III.2. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren dimentsioak Gipuzkoan.....	30
III.2.1. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak osasunaren eremuan.....	31
III.2.2. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun ekonomikoak.....	32
III.2.3. Emakumeak eta gizonak erabakiak hartzeko guneetan.....	32
III.2.4. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak jakintzaren alorrean.....	33
III.2.5. Emakumeen eta gizonen enplegua eta lan baldintzak.....	33
III.2.6. Denbora desberdintasunaren adierazle gisa.....	33
III.2.7. Enplegua, dirua, jakintza, denbora, boterea eta osasuna Gipuzkoan eta EBn. Analisi konparatua.....	34
III.3. Aplikazio testuinguruaren azterketatik lortutako emaitza nagusiak.....	38
IV. GASTUEN ATALEKO genero azterketa	39
IV.1. Aurrekontu programen azterketaren emaitzak.....	39
IV.1.1. Programak identifikatzea.....	39
IV.1.2. Genero ikuspegia programen plangintzan txertatzea.....	43
IV.1.3. Programen genero inpaktuaren ebaluazioa.....	54
IV.2. Langile gastuen azterketaren emaitzak.....	58



IV.2.1. Langileen gastuaren genero azterketa	59
IV.2.3. Generoaren araberako soldata arrakala	65
IV.2.4. Langileen gastuen azterketaren emaitza nagusiak	70
IV.3. Saillapen organikoaren analisiaren emaitzak.	73
IV.3.1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoa	74
IV.3.2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako departamentu unitateak	78
IV.3.3. Berdintasun politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu globala	80
IV.2.4. Saillapen organikoaren azterketaren emaitza nagusiak	81
V. DIRU-SARREREN ATALEKO genero azterketa	83
V.1. Diru sarrera monetarioen azterketaren emaitzak	84
V.1.1. Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren (PFEZ) genero azterketa	86
V.1.2. Ondarearen gaineko zerga	90
V.2. Sarrera ez-monetarioen azterketaren emaitzak: ordaindu gabeko etxeko lanak eta zainketak.	95
VI.1. Ondorioak	102
VI.1.1. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako indarguneak:	102
VI.1.2. Diru sarrerren atala aztertzean identifikatutako indarguneak:	105
VI.1.3. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak:	106
VI.1.4. Diru sarrerren atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak:	109
VI.2. Etorkizuneko ekitaldietarako hobekuntza proposamenak	110
ERANSKINA	113
Programen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak	113



Irudien aurkibidea:

1. irudia. Genero inpaktuaren aurreiazko ebaluazioari buruzko txosten ereduaren helburuak.....	8
2. irudia. Genero inpaktuaren aurreiazko ebaluazioari buruzko txosten ereduaren printzipioak	14
3. irudia. Aurrekontu orokorren genero inpaktua balioesteko azterketaren hiru dimentsioak.....	16
4. irudia. Txostena egiteko prozeduraren faseak.....	24
5. irudia. Emakumeen eta gizonen berdintasuna aurrekontu programetan txertatzeko prozesuaren faseak.....	43
6. irudia. Berdintasunerako ekintzak EBAn.	48

Taulen aurkibidea:

1. taula. Genero Berdintasunaren Indizea 2017-2021	28
2. taula. Genero Berdintasunaren Indizea Europan - 2021	29
3. taula. Gipuzkoako Genero Berdintasunaren Indizea, dimentsioen eta azpidimentsioen arabera ..	31
4. taula. 2024an aztertutako aurrekontu programak	42
5. taula. Berdintasun ekintza nagusiak 2024an, aurrekontu programaren arabera	51
6. taula. Aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatu den balioesteko osagaiak	55
7. taula. Aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatu den baloratzeko puntuazio eskala	56
8. taula. 1. kapituluko gastua, lanbide taldearen eta sexuaren arabera.....	61
9. taula. 1. kapituluko gastua, motaren eta sexuaren arabera	62
10. taula. 1. kapituluko gastua, departamentuaren eta sexuaren arabera	63
11. taula. Emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala GFAn.....	65
12. taula. Soldata arrakala lanbide taldearen arabera	66
13. taula. Soldata arrakala, motaren arabera.....	67
14. taula. Soldata arrakala departamentuaren arabera.....	68
15. taula. Soldata arrakala nomina kontzeptuaren arabera.....	69
16. taula. Zuzendaritza nagusien sailkapena, gastuaren ehunekoaren arabera 2024an (handienetik txikienera)	75
17. taula. Berdintasunerako Organoaren aurrekontuaren bilakaera, GFAREN 2016-2024 aldirako aurrekontu globalari dagokionez	77
18. taula. Departamentuko berdintasun unitateak, departamentuaren eta mendekotasun organikoaren arabera	79
19. taula. GFAn berdintasun politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastuaren ehunekoa, kudeaketaren aurrekontu osoa kontuan hartuta.	80
20. taula. Diru sarreren 2024ko aurrekontu kontsolidatua.....	85
21. taula. PFEZaren 2021eko aitortzaileak, zerga oinarri osoko tarteen eta pertsona nagusiaren sexuaren arabera	87



22. taula. PFEZaren 2021eko aitortzaileak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera pizgarri fiskalak aplikatzen dituztenak	87
23. taula. 2021eko PFEZn aitortutako guztizko zenbatekoak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera	88
24. taula. 2021eko PFEZn aitortutako erdi mailako zenbatekoak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera	89
25. taula. 2021eko PFEZko kuota kenkariak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera.....	89
26. taula. 2022ko ondarearen gaineko zergaren aitortzaile kopurua, sexuaren eta adin tartearen arabera	91
27. taula. 2022ko ondarearen gaineko zergan aitortutako zenbatekoak, ondasun motaren eta sexuaren arabera	92
28. taula. Salbuespenak ondarearen gaineko zergan, sexuaren arabera.....	92
29. taula. TRIBUTU ITUNDUENGATIKO SARREREN ETA GASTU FISKALEN AURREKONTUA 2024RAKO	94

Grafikoen aurkibidea:

1. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizearen dimentsioen balioa Gipuzkoan 2021	30
2. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea eta haren dimentsioak. Gipuzkoa eta EB-27	34
3. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea 2021: dimentsioak eta azpidimentsioak. Gipuzkoa eta EB-27ren arteko aldea	35
4. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea 2021 eta haren dimentsioak. Gipuzkoa eta Suedia.....	36
5. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea 2021: dimentsioak eta azpidimentsioak. Gipuzkoa eta Suediaren arteko aldea.....	36
6. grafikoa. Genero garrantziaren arabera aurrekontu programak	40
7. grafikoa. Aurrekontu programetako gastua, genero garrantziaren arabera.....	41
8. grafikoa. Informatutako programen aurrekontua, aurrekontu osoaren gainean.....	42
9. grafikoa. Aurrekontu programen genero azterketako eremu nagusien laburpena	44
10. grafikoa. Berdintasun ekintzak informatutako aurrekontu programetan, ekintza motaren arabera.	48
11. grafikoa. Berdintasunerako ekintza nagusiak, aztertutako aurrekontu programaren arabera	49
12. grafikoa. Genero ikuspegiak informatutako programetan duen txertatze mailaren balorazioa ...	56
13. grafikoa. Gastuaren zenbatekoa, genero ikuspegiaren integrazio mailaren arabera.....	57
14. grafikoa. 1. kapituluko gastua, sexuaren arabera.....	59
15. grafikoa. Emakumeen eta gizonen proportzioa plantillan eta langileen gastuan	60
16. grafikoa. Zuzendaritza nagusien sailkapena, gastu mailaren arabera (2024. urtea)	75
17. grafikoa. Berdintasunerako Organoari eskainitako aurrekontuak GFaren aurrekontu osoan duen pisuaren bilakaera	77
18. grafikoa. Berdintasunerako Organoari eta departamentuetako berdintasun unitateei zuzendutako aurrekontuaren pisuaren bilakaera, GFaren aurrekontu osoaren gainean	81
19. grafikoa. 2022ko ondarearen gaineko zergaren aitortzaileak, sexuaren arabera	91
20. grafikoa. Etxeko lanen eta ordaindu gabeko zainketen BPGaren eta balio ekonomikoaren bilakaera, eta BPGan duten partaidetzaren ehunekoa (mila eurotan)	96



21. grafikoa. Ordaindu gabeko etxeko lanek eta zainketek barne produktu gordinean duten partaidetza ehunekoaren bilakaera, sexu bakoitzeko	97
22. grafikoa. Sektore bakoitzak eta ordaindu gabeko etxeko lanak BPGan duten partaidetza ehunekoa	97
23. grafikoa. Etxeko eta zainketa lanen balorazioa, produkzio funtzioaren eta sexuaren arabera (2018) (mila eurotan)	98
24. grafikoa. Etxeko lanetan eta ordaindu gabeko zainketetan emandako batez besteko denboraren bilakaera, sexuaren arabera (oo, mm)	99
25. grafikoa. Emakumeek eta gizonek etxeko lanetan duten partaidetza tasaren bilakaera.....	100
26. grafikoa. Emakumeek eta gizonek etxeko pertsonak zaintzen duten partaidetza tasaren bilakaera	100
27. grafikoa. Etxeko lanetan emandako batez besteko denbora, parte hartzaile bakoitzeko (2023) (oo, mm).....	101
28. grafikoa. Etxeko pertsonak zaintzen emandako batez besteko denbora, parte hartzaile bakoitzeko (2023) (oo, mm)	101

I. AURKEZPENA

Aurrekontu publikoa funtsezko tresna da gure gizarteetan emakumeen eta gizonen **berdintasuna sustatzeko**. Ebidentziak erakusten duenez, aurrekontu plangintzak, generoarekiko neutral izatetik urrun eta baliabide gutxiren aurrean aukeratu beharrak eraginda, **inpaktu desberdinak** izan ditzakeela emakumeentzat eta gizonentzat. Hori dela eta, aurrekontu prozesuan genero ikuspegia txertatzeak bermatzen du botere publikoek egiten dutela beren esku dagoena, ez daitezen urtez urte birsortu gizartean oraindik ere indarrean segitzen duten genero desberdintasun horiek.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean duen eragin nabariak aparte, garrantzitsua da nabarmentzea genero ikuspegia aurrekontu plangintzan txertatzeko prozedura egokiak funtsezko hobekuntza ekartzen duela beste alderdi batzuetara ere. Beti eskatzen ditu informazio, azterketa, gogoeta eta berregokitze prozesuak, eta, hori hala den heinean, integrazio hori aurrekontuak egiteko modua **etengabe hobetzeko prozesuen motorra** ere bada. Bereziki, azterlanek bistaratzen dute aurrekontu publikoen genero analisiak ondorio positiboak izan ditzakeela **kontuak emateari** eta **gardentasunari** dagokienez, baita **emaitzetara bideratzeari** eta **eraginkortasunari** loturik ere.

Berrantolaketa eta hobekuntza prozesu horretan, aurrekontuen genero inpaktuaren ebaluazioa eta haren produktu nagusia —hau da, **genero inpaktuaren aurreiazko ebaluazioari buruzko memoria**— dira politika publikoak ulertzeko modua eraldatzeko proposamenaren elementu nagusia: bai politika hori proposatzen duen erakundearen barnera begira —hausnarketa eta ekintza prozesuekin, aurrekontu plangintza hobetzeaz gain, langileek eta botere publikoek ikuspegi integralagoa hartzen dute egiten dutenaren gainean eta beren lanaren zergatiaren gainean—, bai kanpora begira —herritarrei informazio argia, zehatza eta eskuragarria ematea ahalbidetzen die esku hartzen duten testuinguruari buruz, bai eta Administrazioak lehentasun horietako bakoitzera bideratzen dituen ahaleginei, jardueri eta baliabideei buruz ere—.

Onura horien berri izanik, **Gipuzkoako Foru Aldundiak (GFA)** ibilbide luzea egin du genero ikuspegia foru aurrekontuetan txertatzen. Lehenik eta behin, 2011z geroztik genero inpaktuari buruzko txostenak egin ditu aurrekontu ekitaldi bakoitzean; ondoren, bultzada nabarmena izan zuten lanerako estrategia integralagoak jarri zituen abian 2021etik aurrera. Ekitaldi hartan, eta Gipuzkoako Foru Aldundiak **emaitzetara bideratutako aurrekontuak** abiarazi zituela aprobetxatuz, lau aurrekontu programa aztertzeako esperientzia pilotu bat egin zen, horietan genero ikuspegia hobeto txertatzeko. Esperientzia horren ondorioz, aurrekontu programak aztertzeako eta aldatzeko eredu eta prozedura bat definitu ziren, berdintasunean inpaktu positiboa izango zutela bermatzeko. 2023an, esperientzia hori beste 10 aurrekontu programatarazabaldutuz, eta 2024an, azkenik, beste 2 programa gehitu zaizkio. Bestalde, 2022an prozesu bat egin zen zerga araudia berdintasunarekin lerrokatze eta araudi hori egiteko prozesua berdintasunaren arloan dauden legegintza manuetara egokitzeko,



bereziki *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak* ezartzen dituenetara, zeinaren emaitzek ere elikatzen baitute proposamen hau.

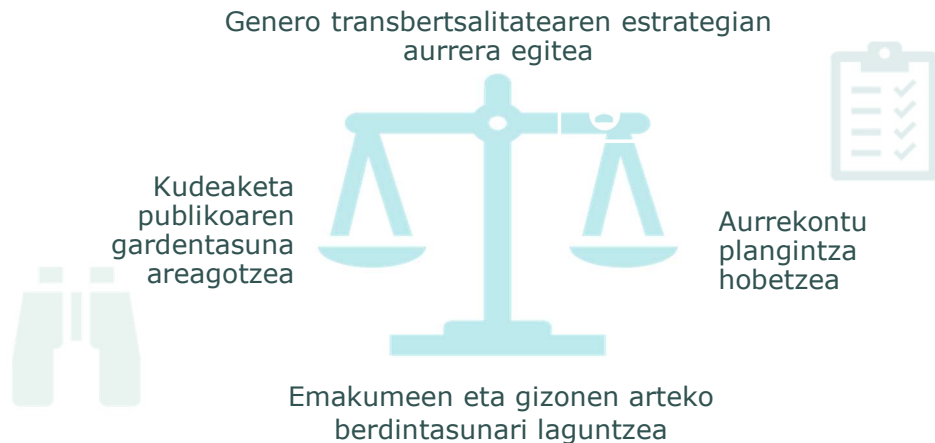
Azkenik, esperientzia horietatik eratorritako ikaskuntzak oinarri gisa baliatu ziren genero ikuspegia foru aurrekontuetako programetan txertatzeko eredu berri bat diseinatzeko, bai eta genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazio txostenak egiteko ere. Aztertzen ari garen txostena da logika berri horrekin egiten den lehenengoa.

Aurrerapauso bat izateaz eta aurrekontu programak aztertzeke eta hobetzeko metodologian sakontzeaz gainera —berdintasunaren ikuspegia txertatuz—, eredu berri horrek efizientzia handiagoz heldu nahi die politika publikoetan genero ikuspegia transbertsal bilakatzeko prozesu ororen funtsezko erronketako batzuei: ez izatea legezko betebeharrak bati emaniko erantzun formala bakarrik, baizik eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontu logikan erabat txertatzea genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria. Hala, **politika publikoak eraldatzeko** bitartekoa izango da, eta aurrerapenak bermatuko ditu emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean.

I.1. Memoria: xedea, helburuak, egitura eta berritasunak.

Aurrekari horiekin, genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriak lau **HELBURU** ditu, zeinak irudi honetan laburbiltzen baitira:

1. irudia. Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria ereduaren helburuak



- **Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari laguntzea:** “Genero inpaktuaren ebaluazioak genero berdintasunaren arloko gai espezifikoetarako buruzko edozein politika edo jardueraren ondorioak (...)” balioetsi nahi ditu (Europako Batzordea, 2009). Baina kontua ez da haien berri izatea bakarrik, baizik eta jakintza hori ekintzarako oinarri gisa erabiltzea. Horixe da genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriaren helburu nagusia: desberdintasunak desagerrarazteko eta emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerantz aurrera egiteko inaktu nabarmenak lortzeko tresna bihurtzea, eta, horretarako, Gipuzkoako Foru Aldundiaren jardun arlo guztietan bultzatzea politikak eta ekintzak, genero arrakalak eraginkortasunez lantzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako eraldaketak sustatzeko.
- **Aldundian genero transbertsalitatearen estrategian aurrera egitea:** Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriaren helburua da Gipuzkoako Foru Aldundiaren politiketan genero ikuspegia transbertsal bihurtzeko jardura izatea ildo garrantzitsuenetako bat. Aurrekontu prozesuko etapa guztietan genero ikuspegiaren transbertsalitatea ezartzeko manuekin bat datorren tresna den heinean, hark gidatu behar du jarduna, berdintasuna erakundean nola txertatzen den jakiteko eta estrategia etengabe doitzen joateko, guztia ere emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean inaktu handiagoak lortze aldera.
- **Aurrekontu plangintza hobetzea:** Genero transbertsalitateak prozesu politikoak berrantolatzea eta hobetzea dakar, Europako Kontseiluak adierazi zuen bezala (1999). Memoria honen hasieran jasotzen dugunez, genero inpaktuaren ebaluazioak efizientzia eta eraginkortasuna areagotzen laguntzen du baliabide publikoak

erabiltzeari begira; izan ere, gogoeta eta azterketa prozesu bat sustatzen du finantzatutako jardueren abiapuntuko egoerari eta balizko ondorioei buruz.

- **Aurrekontuaren gardentasuna eta integritasuna hobetzea:** Aipatu bezala, genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria herritarrei informazioa eta kontuak emateko bitarteko bat da, eta informazio argia, zehatza eta eskuragarria eskaintzen du diru bilketak eta gastu publikoak gizon-emakumeen berdintasunean izan dezaketen eraginari buruz; era berean, emakumeek etxeetan egiten duten ordaindu gabeko zaintza lanak izango lukeen ekarpenari buruzko zenbatespena ere egiten du, monetizatzen ez diren diru sarrera diren heinean.

Etorkizunean irizpide horiek ezarririk, atal hauei jarraikiz **EGITURATZEN** da memoria:

- **Lehenengo** atalean, memoriaren helburuak eta egitura **aurkezteaz** gainera, Gipuzkoako Foru Aldundiak genero ikuspegia aurrekontu plangintzaren prozesuan txertatzeko hartutako konpromisoaren esparrua azaltzen da. Orobat, nabarmentzen da memoria hau etengabeko hobekuntza prozesu bati loturik dagoela, eta urtez urte egiten direla aurrerapausoak, funtsezko eragileekin adostutako lanaren ondorioz.
- **Bigarren** kapituluak, memoria hau egiteko erabilitako **metodologia** deskribatzen da. Hala, bideratzen duten printzipioak (nola), memoria egitean aktiboki inplikaturako eragileak (nork) eta, azkenik, azterketa egiteko kontuan hartu diren hiru dimentsioak (zer) azaltzen ditu, horiek egituratzen baitituzte bertan aurkezten diren emaitzak.
- **Hirugarrenean**, Gipuzkoako emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatzen dira, eta aurrekontu publikoek zer **testuingurutan** jardungo duten azaltzen. Hala, Genero Berdintasunaren Indizea erabiltzen da adierazle nagusi gisa, aztertzen ari garen testuingurutik hurbil dauden beste testuinguru sozioekonomiko batzuekiko duen deskribapen eta konparazio potentziagatik.
- Memoriaren **laugarren** eta **bosgarren** kapituluak aurrekontuen genero azterketa bera dute ardatz. Laugarren kapituluak **gastuen atalaren** azterketako emaitzak jasotzen dira, hiru dimentsiotan: aurrekontu programak, langileen gastuak eta sailkapen organikoa. Bosgarren kapituluak, berriz, diru sarreren atala aztertzen du generoaren arabera, metodologian jasotako hiru dimentsioak aintzat hartuta: diru sarrerak (PFEZ, ondarea eta gastu fiskalak), ez-monetarioak (etxeko lanak eta ordaindu gabeko zaintza lanak), eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren diru sarrerei eragiten dieten arau aldaketak.
- Azken kapituluak —**ondorioak eta gomendioak**— aztergai dugun aldiari lortutako emaitzak laburbiltzen ditu, eta ebaluazio begirada bat jasotzen du. Hala, indarguneak eta aurrerapenak identifikatzen ditu, eta emaitza horiek erakusten dituzten defizitak eta atzerapenak jasotzen. Bestalde, eta memoria Gipuzkoako Foru Aldundiaren politika publikoetan genero ikuspegia transbertsal bihurtzeko prozesuan funtsezko erreferentzia bihurtzeko xedeari erantzunez, proposamen zehatzak egiten ditu aurrekontu programazioa aberasteko, bai eta horrek Gipuzkoako emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eragina hobetzeko ere.

- Azkenik, **ERANSKINEAN** jasotzen dira memorian jasotzen diren aurrekontu programen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak eta bestelako informazio interesgarria.

I.2. Gipuzkoako Foru Aldundiaren genero transbertsalitatearen estrategia aurrekontu publikoetan.

Genero transbertsalitatea nazioarteko, Europako eta estatuko arau esparruan sartu zenetik, ugaritu eta sendotu egin dira estrategia hori sustatzeko eta indartzeko ekimenak, *Amsterdamgo Tratatuari* (1997) esker Europako erakundeetan ikuspegi ofiziala izatera igaro zenetik. Euskadin, *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legeak* (martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak onetsitako testu bategina) 3. artikuluan ezartzen du euskal botere publikoek beren politika eta ekintza guztietan txertatu behar dutela genero ikuspegia.

Gipuzkoako Foru Aldundiak garaiz heldu zien ekimen horiei, eta *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauan* jasotzen dira. Foru arau horrek 19. artikuluan xedatzen duenez, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko dute atxikitako departamentu, erakunde autonomo, enpresa erakunde publiko eta haiei atxikitako foru merkataritza sozietate guztiek, bai eta GFAREN zuzendaritza eta zerbitzuek ere. Horretarako, beren jarduera eremuan neurri zehatzak programatu eta inplementatu beharko dituzte, bai eta haien jarraipena egin ere, eta, oro har, genero ikuspegia txertatuko dute dagozkien politika sektorialetan.

ARAU ESPARRU horretatik harago, Gipuzkoako Foru Aldundiak hainbat legegintzaldi daramatza genero ikuspegiaren transbertsalitatea lantzen, eta, ibilbide zabal horri esker, estrategia konplexua eta epe luzeakoa abiarazteko behar den lan esperientzia sortzeaz gainera, haren inplementazioan aurrera egingo dela ziurtatzeko baldintzak ere sortu dira. Horien artean, nabarmentzekoa da Aldundiko **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoaren** sendotasuna. Foru administrazioaren barruan organo zentrala eta erreferentzia da, eta, Diputatu Nagusiaren Departamentuari atxikita egonik, ederki erakusten du organismoan duen tokia.

Bultzada horrekin, nabarmentzekoa da, gainera, **GENERO ARKITEKTURA** mardul bat jarri dela abian Gipuzkoako Foru Aldundian, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika transbertsalak artikulatzeko egitura multzo batez osaturik. Memoria honetan aztertu diren garrantzitsuenen artean, **departamentuetako berdintasun unitateak** nabarmentzen dira.

Arkitektura hori garatzeaz gainera, ekintza ugari egin dira genero *mainstreaming*aren estrategia foru administrazioan hedatzen eta lurralde eremu osoan sustatzen laguntzeko. Esparru horretan, berdintasun planak dira eraldaketa horiek artikulatzeko tresna nagusietako bat. Orain arte, hiru berdintasun plan jarri dira abian Gipuzkoako Foru Aldundian, eta laugarrena prestatzen ari dira. Indarrean dagoen azkena —Foru Aldundiko berdintasun politiken esparru tresna gisa onetsia— **Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2020-2023 aldirako III. Foru Plana** da. Tresna hori genero transbertsalitatearen logikan oinarriturik dago pentsatuta erabat, eta esku hartzeko lehenbiziko ildoak, *Gobernu Ona*, espezifikoki bideratua da premia jakin bati erantzuteko;



hots, “emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa kontuan hartuko eta transbertsal bilakatuko duen gobernantza sustatzeko beharrari”. Horren bidez, epe luzerako esku hartze modu bat sortzen da, Gipuzkoako Foru Aldundiaren politika guztien edukiak eta prozedura administratiboak eta plangintza, egikaritze eta ebaluazio tresnak eraldatzera bideratutako borondatezko lan prozesu zehatz batean. Ildo horrek 6 helburu estrategiko ditu, zeinak 17 helburu operatibotan antolatzen baitira; horietatik, 41 ekintza ondorioztatzen dira. Hala, 5.5 helburu operatiboan aurreikusten da lan metodologian aurrera egiten jarraitzea, genero ikuspegia Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontuetan txertatu ahal izateko.

Genero transbertsalitatearen **aitorpen eta konpromiso instituzional** horren esparruan, eta ekonomia feministak egindako ekarpen baliotsuekin bat eginez, **GENERO IKUSPEGIA KONTUAN HARTZEN DUTEN AURREKONTUAK** dira genero transbertsalitatearen estrategia aplikatzeko esparru nagusi eta eraldatzaile handienetako bat.

Hala geratzen da islaturik, orobat, **Autonomia Erkidegoko eta Foru Aldundiko arau esparruan** ere. Alde batetik, *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen* 14. artikulua ezartzen du euskal administrazio publikoek genero ikuspegia txertatu behar dutela aurrekontu publikoetan, bereziki diseinu fasean, helburu gisa harturik emakumeen eta gizonen beharrezko desberdinekiko sentikorrek izatea eta berdintasuna sustatzen eta sexuaren arabera desberdintasunak ezabatzen laguntzea.

Bestalde, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2/2015 Foru Arauaren* 28. artikulua xedatzen duenez, ogasun eta finantzen esparruko funtzioak eta eskumenak esleitzen zaizkion Gipuzkoako Foru Aldundiko 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. Gainera, bizitzaren jasagarritasunaren ikuspegiarekin bat etorriz, Gipuzkoako Foru Aldundiak aurrekontuak genero ikuspegia aintzakotzat harturik egingo dituela ezartzen du; adierazten du, orobat, bere diru sarreren eta gastuen politikak aztertuko dituela, eta aurrekontuen banaketan printzipio gidarizat eta lehentasuntzat hartuko dituela Gipuzkoako pertsonen bizitza zaintza eta emakumeen eta gizonen berdintasuna.

Arau esparru eta esparru estrategiko horri erantzunez egingo da **Gipuzkoako Lurralde Historikoko aurrekontu orokorren genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko Memoria** hau, foru aurrekontuetan genero ikuspegia txertatzeko lan ibilbide luzean egin diren aurrerapenen eta erronkei emaniko erantzunen ondotik. Beste ororen gainera, ikaskuntza, gogoeta eta azterketa prozesu bateratu baten emaitza da, aurrekontuak eta berdintasunerako politikak egiten inplikaturako unitate edo zerbitzuen partaidetzatik elikatzen dena, hurrengo kapituluaren azaltzen den lan metodologiari jarraikiz.

II. METODOLOGIA

Kapitulu honetan, Gipuzkoako Foru Aldundian aurrekontuaren genero inpaktua **ebaluatzeko abian jarri den eredua** aurkezten da. Eredua hori lan metodologian jakin batean oinarritzen da. Hala, politika publikoak kudeatzeko prozeduretan genero berdintasuna transbertsalitatez bideratzeko edozein prozeduraren oinarritzko printzipioei jarraituz, eremu horretan **AITZINDARI** egiten duten hainbat elementu biltzen ditu. Horien artean, garrantzitsua da alderdi hauek aipatzea:

- Egindako azterketaren **irismena**: metodologia hori aitzindaria da; izan ere, ohiko metodologia gehienetan ez bezala, ez da mugatzen genero inpaktuaren azterketa programen araberrako sailkapenari aplikatzera. Aitzitik, aurrekontu publikoen generoari dagozkion dimentsio guztiak hartzen ditu: diru sarrerak ere bai, eta ez gastu publikoa bakarrik, eta, horren barruan, ez programen araberrako sailkapena bakarrik —esan bezala—, baita sailkapen organiko eta ekonomikoaren alderdi garrantzitsuak ere, kontuan izanik garrantzitsuak izan daitezkeela foru aurrekontuek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean aldez aurretik duten inpaktua ebaluatzeko.
- Gainera, beste lurralde eremu batzuetan aurrekariak badiren arren, analisiak gaintitu egiten du aurrekontu programa bakoitzaren indibidualtasuna, eta hurbilketa **orokorra** egiten du. Horri esker, emaitza eta ondorio orokorrak eman daitezke emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontu publikoetan biltzeari dagokionez, generoari dagozkion alderdi guztietan.
- Parte hartzen duten eragileen **erantzukidetasuna** ulertzeko modua: egilea modu zabalagoan ulertzen duen metodologia bat. Hala, eredu gehienetan aurrekontuen arloa arduratzen da, praktikan, eraginaren ebaluazio orokorra egiteaz, nahiz eta organo kudeatzaile bakoitzak neurri handiagoan edo txikiagoan parte hartzen duen bere aurrekontu programak aztertzen. Eredua horretan, ia osorik transferitzen zaie inplikaturako organoei beren programen azterketa egiteko ardura, baina, are gehiago, emaitzen azterketa eta genero inpaktuaren azken ebaluazioa ere bai. Halaber, memoria hori orpoz orpo elkarlanean egiten da Berdintasunerako Organoaren, Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren eta Ogasun eta Finantza Departamentuaren artean.

Horretaz gainera, Gipuzkoako aurrekontu publikoak prestatzerakoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna txertatzen ari den etengabeko **HOBEKUNTZA** prozesu honetan, zenbait berrikuntza sartu dira aurtan. Jarraian nabarmenduko ditugu:

- Alde batetik, Gipuzkoako Foru Aldundian genero ikuspegia kontuan hartzen duten aurrekontuen arloan egiten ari den lana **koherentea eta harmonizatua** izateko beharri erantzuten dio. Egia da aurretik baliatzen zen txosten eredua mugari garrantzitsua izan zela bere garaian Aldundiaren ibilbidean, baina atzean geratzen ari zen lortu diren aurrerapenei dagokienez, bereziki Foru Aldundiaren aurrekontu programekin egiten ari den lana kontuan harturik. Beraz, eredu berri horrek aintzatetsi egiten ditu, baita balioa eman ere, genero ikuspegia kontuan hartzen duten aurrekontuekin lotutako lan ildoetan inplikaturako taldeen eta arloen eginahalak.



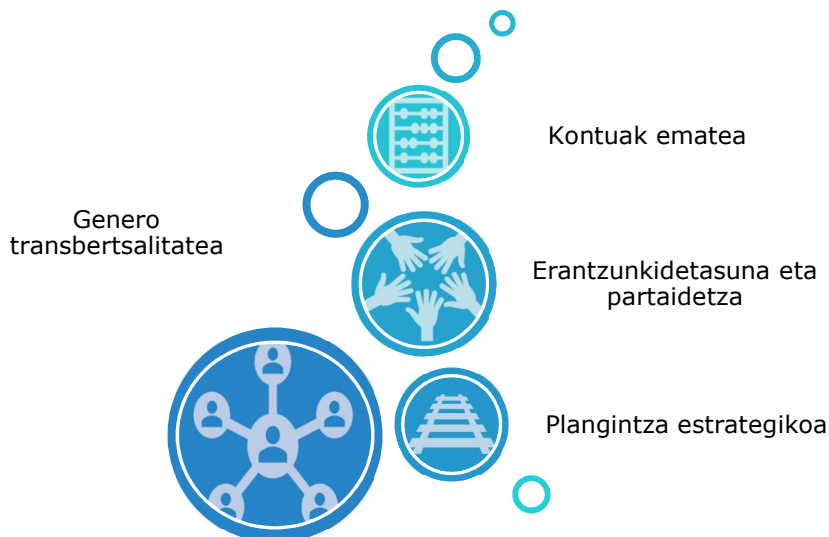
- Bestalde, hobetu egiten dira aurrekontuen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriaren beraren **erabilgarritasuna eta eraginkortasuna**. Lortuko den memoria ez da egingo nahitaezkoa delako bakarrik, baizik eta baliagarria delako ere bai. Eta, ildo horretan, dela neurri batean koherentzia irabazten duelako, dela azterketa dimentsio berriak irekitzen direlako, aukera ederra izango da askoz ere xehekiago jakiteko zer nola dagoen integratuta emakumeen eta gizonen berdintasuna foru politiketan, eta, ondorioz, etengabe doitu ahal izango da Gipuzkoako Foru Aldundiaren genero transbertsalitatearen estrategiarik zabalena, berdintasunean inpaktu handiagoak lortzeko.
- Eta, azkenik, eredu berri horrek —berriz ere koherenteagoa eta erabilgarriagoa izateko asmoa duelako— hobekuntza argiak dakartza baliabide publikoen kudeaketaren **gardentasunari** dagokionez, eta, zehazki, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko baliabideak erabiltzeko moduari loturik.

Memoria honekin, beraz, Aldundiaren ibilbide marduletik abiatuta, nabarmen egiten da aurrera koherentzian, erabilgarritasunean, eraginkortasunean eta gardentasunean. Jarraian, metodologia horren oinarrian dagoen hausnarketa eta ekintza prozesu partizipatiboaren berri ematen da, eta, ildo horretan, oinarriko hiru galdera erantzuten dira: nork, nola eta zertarako lagundu duten Aldundiaren aurrekontuen genero inpaktuaren ebaluazioan.

II.1. Printzipio metodologikoak

Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria egiteko baliatzen den metodologia ereduaz azaldu aurretik, garrantzitsua da prozesu hori lantzeko baliatzen den ikuspegiaren **PRINTZPIOAK** nabarmentzea:

2. irudia. Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria ereduaren printzipioak



- **Genero transbertsalitatea:** Printzipio horren arabera, botere publikoen esku hartzeko estrategia gisa eta sistematikoki hartu behar dira kontuan emakumeen eta gizonen artean ageri diren desberdintasun estrukturalak, gizarte errealitatearen alderdi guztiguztietan, eta onartu eta ikusarazi behar da ez dagoela generoarekiko neutroa den politika publikorik. Aurrekontu publikoen ondorioetarako, horrek esan nahi du genero inpaktua eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren helburua aurrekontu prozesuaren etapa guztietan hartu behar direla aintzakotzat, oro har, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera bideratzeko.
- **Plangintza estrategikoa:** Aurrekontuetako genero transbertsalitateak aldatu egiten du baliabide publikoak planifikatzeko eta kudeatzeko modua, etengabeko hobekuntzan oinarrituta. Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriak ez dira ulertzen tresna edo dokumentu isolatu gisa; aitzitik, Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontu logikan txertatu behar dira, urtez urte Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorretan genero ikuspegiaren integrazioa indartu nahi duen prozesu baten parte gisa. Aurrekontu Orokorrek prestatu ondoren, eta haien jarraipena eta kontrola egitearen poderioz, Gipuzkoako Foru Aldundiak aurrera egingo du: hala, barneratu eta findu egingo du emakumeen eta gizonen arteko berdintasunak dakartzan araugintza eskakizunetara eta gizarte eta antolaketa aldaketetara egokitzeko gaitasuna. Horretaz gainera, aukera ederra da emaitzetara bideratutako aurrekontu eredu baterantz egiteko, eta, hala, aurrekontu plangintza legedian eta berdintasunerako planetan ezarritako berdintasun helburuekin lerrokatzeko.

- **Erantzukidetasun instituzionala eta partaidetza:** Genero ikuspegia aurrekontuetan txertatzea Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentu guztiak inplikatzeko dituen konpromiso partekatu bat da. Aurrekontu kudeaketan inplikatzeko langileen partaidetza zuzena, kapitulu honen hasieran aurreratu bezala, metodologia honen aurretiko baldintza bat da. Baina, era berean, bada denboran bideragarria eta jasagarria izateko baldintza ere. Horren bidez, ikuspegia zentro kudeatzaileen eginkizunean txertatu nahi da, haien ohiko beharretara eta lan prozedurara egokitu, eta, horretarako, formula bakarra dago: haiek guztiek modu aktiboan inplikatzeko prozesu horretan. Gainera, partaidetza dimentsioak erraztu egiten du talde guztiek prozesua errazago bereganatzeko gogoeta eta ikaskuntza prozesua, eta, beraz, onuragarria da genero transbertsalitatearen inguruko erantzukizun kolektiboa lortzeko.
- **Kontuak ematea:** Herritarrei baliabide publikoen kudeaketaren berri emateko tresna gisa ulertzen da genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria, eta, bereziki, bitarteko egokitzeak jotzen da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari nola laguntzen zaion eta hartutako konpromisoei nola erantzuten zaien jakiteko. Gizarteari informazioa eta komunikazioa bueltan ematearen abiapuntua zera da, administrazio publiko orok duela ardura gizartean dauden genero arrakalei baliabide publikoen kudeaketa eraginkor eta efizientearen bidez erantzuteko.

Aurreko printzipioez gainera, **interseksionalitatea** ere aipatu behar da. Berez ezin da hartu printzipio orientatzaileak proposatutako metodologian, ez baitu garapen eta zehaztapen praktikorik. Alabaina, datozen urteetan lan helburutzat hartu behar dira garapen eta zehaztasun horiek; izan ere, jakin badakigu badirela generoarekin loturiko beste desberdintasun ardatz batzuk ere, hala nola maila soziala, jatorri etnikoa, desgaitasuna edo dibertsitate funtzionala eta abar. Genero ikuspegia kontuan hartzen duten aurrekontuak prozesu bizia dira; prozesu horretan, aurrerapenak sendotzen joaten dira, eta, aldi berean, erroka berriei aurre egiten zaie; esate baterako, interseksionalitatearen ikuspegia aplikatzea aurrekontuen kudeaketan.

Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriak egiteko hobekuntza bat izateaz aparte —eta aurretik azaldu ditugun ideia batzuk berriro hartuta—, metodologia honek **BALIO ERANTSIA** du Aldundiaren politika publikoen kudeaketa hobetzeko:

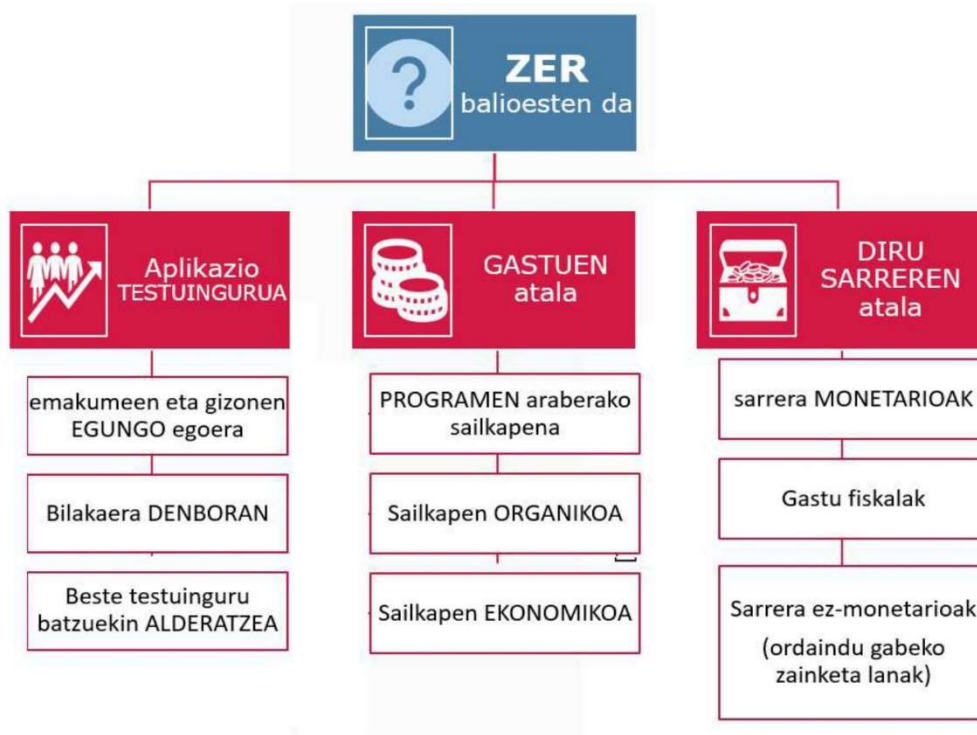
- Esku hartzearen testuinguruari eta erakundeari berari buruzko **jakintza** areagotzea, eta, horretarako, kudeaketa estrategiak araudi eta gizarte errealitatera egokitzeko moduari buruzko informazio zehatza ematea; horrek, azken buruan, erraztu egiten du erabakiak hartzea.
- **Gardentasuna** indartzea, eta, bide horretan, beste eginbehar bat bezala finkatzea berdintasunaren arloko kontuak ematea Lurralde Historikoaren aurrekontu orokorrak egiterakoan, betiere informazio argi eta eskuragarria emanez genero berdintasuna sustatzeko planifikatu eta gauzatutako ekintzei buruz.
- Gastu publikoaren **kalitatea, eraginkortasuna eta efizientzia** hobetzea, eta, horretarako, politika publikoen kudeaketan ager litezkeen genero joerak ezabatzea,

baliabideak modu zuzen eta ekitatiboan esleituko direla bermatuz eta ondoren konpentsazio ekintzak eska ditzaketen desberdintasunak errepikatzea saihestuz.

II.2. ZER ebaluatzen da? Analisiaren hiru dimentsioak.

Aurreko atalean esan bezala, proposatzen den metodologia berrikuntza garrantzitsua da azterketaren irismenari dagokionez. Zehazki, zer ebaluatzen den aztertzeak berekin dakar memoria honetan aintzat hartzen diren hiru azterketa dimentsioei erantzutea:

3. irudia. Aurrekontu orokorren genero inpaktua balioesteko azterketaren hiru dimentsioak



- Aplikazio **testuingurua**; hau da, aurrekontu orokorrek zer egoeratan jardungo duten emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez.
- **Gastuen** atala; izenak adierazten duen bezala, aurrekontu orokorretako gastuen egoera orrian, programen araberako sailkapenean —organikoa eta ekonomikoa— oinarritzen da.
- **Diru sarreraren** egoera; hau da, diru sarrera fiskalen tasun juridiko-ekonomikoan zentratzen da, eta arreta berezia jartzen zaie zerga bidezko sarrerei, bai eta analisiaren hedadurari ere, etxeko lanak eta ordaindu gabeko zainketek —batez ere emakumeek beren gain hartzen dituzten eginkizunek— suposatzen duten diru sarrera ez-monetizatuen potentziala ikusarazteko eta dimentsionatzeko.

Analisi horren norainokoa zuzenago ulertzeko, esan behar da metodologia honek zera aurreikusten duela, **20 adierazlek baino gehiagok** emandako informazioa biltzea, tratatzea eta aztertzea.

Jarraian, dimentsio horietako bakoitzean kontuan hartutako funtsezko elementuak identifikatzen dira.

II.2.1. Aurrekontu publikoek zer testuingurutan esku hartuko duten

Aurrekontu publikoek emakumeen eta gizonen berdintasun erreal eta eraginkorrari egiten dioten ekarpena handitu nahi bada, funtsezkoa da jakitea emakumeek eta gizonek zer hasierako egoera eta posizio dituzten Lurralde Historikoan. Informazio hori garrantzitsua da, bai aurrekontuak zer testuingurutan operatuko duten jakiteko, bai foru politikek testuinguru horretan ager daitezkeen genero desberdintasunak murrizten izaniko eragina baloratzeko.

Horretarako, metodologiak genero ikuspegia aintzat harturik definitzen ditu **esparru estrategikoak**, eta horiek, aldi berean, lerrokatu egin behar dira berdintasunerako politiken ahaleginak kontzentratu dituzten alderdiekin, kontuan izanik manu argiak ditugula haien gainean genero ikuspegia txertatzeko, dela erreferentziazko araudian jasotakoak, bai eta plan estrategikoetan jasotakoak ere —Foru Aldundiarenak, Jaurlaritzarenak, estatukoak zein Europakoak—. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen ikuspegitik bereziki garrantzitsuak diren arlo edo eremuen artean, nabarmentzekoak dira enplegua, hezkuntza, denboraren erabilera, partaidetza politikoa eta soziala, edo osasuna. Gainera, genero analisiak gomendatzen du **hiru ikuspuntutatik** begiratzea eremu horietara: Lurralde Historikoaren egungo errealitateak, denboran izan duen bilakaeratik, eta beste lurralde maila batzuekiko konparaziotik.

Memoria honetan, erabaki da **Genero Berdintasunaren Indizearen** (Eustat) datuak erabiltzea; izan ere, modu ezin hobean jartzen du eskura informazio hori, esku hartzearen testuinguruaren genero azterketak gomendatzen dituen hiru ikuspegiari erantzuteko aukera ematen baitu: egungo egoera deskribapena, beste testuinguru batzuekiko konparazioa, eta denboran zehar izaniko aurrerapenak edo atzerapenak ikusteko bilakaera.

Aipatutako abantailekin, **21 adierazle** jorratzen dira azterketaren dimentsio honetan.

II.2.2. Gastuen atala

Memoriaren bigarren azterketa dimentsioa da generoaren ikuspegitik ebaluatzea gastu publikoen aurrekontu inpaktua. Ebaluazio hori egiteko, kontuan hartzen dira Finantza eta Aurrekontu Araubideari buruzko Foru Arauan gastuen aurrekontuari loturik jasotako hiru sailkapenak: programaren araberakoa, organikoa eta ekonomikoa.

A) Programen araberako sailkapena

Aurrekontuko programen araberako sailkapenak ematen du informaziorik osatuena eta zehatzena genero inpaktua ebaluatu ahal izateko, berdintasun helburuarekiko programen konpromisoa eta ekarpena ezagutzeko aukera ematen baitu.

Gipuzkoako Foru Aldundiak, metatutako esperientziari esker, argi eta garbi definitu ahal izan ditu EBA aurrekontu fitxetan¹ ageri diren elementuak, eragin positiboa izan baitezakete emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean; elementu horiek mugatzen dute programetan zer aztertu, genero inpaktua ebaluatzeko:

- Programen genero **garrantzia**: txikia, ertaina, handia.
- Programen **misioa** zehaztean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna kontuan hartzea.
- Programak arautzeko esparruan genero berdintasuna sustatzeko **arau manuak** identifikatzea, eta aurrekontu fitxan berdintasun araudia aipatzea.
- Programaren esku hartze eremuan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatzea eta genero ikuspegia txertatzea aurrekontu fitxaren egoeraren **diagnostikoan**.
- Programen esku hartze eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko **helburuak, jarduera ildoak eta ekintzak** sartzea.
- Programen jarraipena egiteko, **genero adierazleak** kontuan hartzea.
- Berdintasunera bideratutako **gastua**.
- Aurrekontu fitxetan **hizkuntza ez-sexista** erabiltzeko manu transbertsalak betetzea.

Adierazle horiek funtsezko premisa batetik abiatzen dira: emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna aurrekontu programetan —eta, zehazki, plangintza estrategikoaren funtsezko elementuetan— presente dagoen heinean, hitz egin dezakegu inpaktu positiboaz. Premisa horren oinarriaren arabera, plangintzan genero ikuspegia txertatzeari esker, posible da programetan ager daitezkeen diskriminazio transbertsalak detektatzea, eta, ondorioz, diskriminazio horiek desagerrarazteko estrategia, neurri edo ekintza egokiak definitzea eta berdintasuna lortzen laguntzea. Alabaina, berdintasuna ez bada kontuan hartzen, ulertuko da inpaktu negatiboa duela; izan ere, programek diskriminazio horiek ugaltzen lagunduko dute, nola eta ez diren aktiboki bideratzen emakumeen eta gizonen artean lehendik dauden desberdintasunak konpentsatzera,.

Plangintzako funtsezko elementu horietatik abiatuta, gainera, **indize sintetiko** bat eraiki da, aurrekontu programak genero ikuspegiaren integrazio mailaren arabera sailkatzen dituen; hala, oso baliagarria da programen egoeraren ikuspegi orokorra eta argia emateko.

Alderdi horiek kontuan hartuta, gastua aurrekontu programen arabera aztertzeak **20 adierazle** biltzen ditu, lau eremutan banatuta (identifikazioa, esku hartzearen testuingurua aztertzea, genero ikuspegia plangintzan txertatzea, eta genero inpaktuaren alde aurreko ebaluazioa). Eremu horiek, era berean, hamar azpieremutan banatzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako funtsezko alderdiak xehetasun handiagoz bereizteko.

¹ Emaizetara Bideratutako Aurrekontuak.

B) Sailkapen ekonomikoa

Proposatzen den metodologia, zehazki, 1. kapituluaren jorratzen da (Langileen gastuak), hura baita garrantzitsuen generoaren ikuspegitik. Hala, berdintasunaren ikuspegitik egindako analisiak aukera ematen du Gipuzkoako Foru Aldundian egon daitezkeen genero arrakalera hurbiltzeko eta horiei heltzeko estrategiak proposatzeko. Horrek eragin positiboa du erakundeetan, eta, gainera, eredu garria da tokiko administrazioarentzat eta sektore pribatuko beste erakunde batzuentzat, lan eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeari begira. Era berean, azterketa hori osatzen da ondoen gastuaren beste sailkapen mota batzuekin, eta, bereziki, programen araberrako sailkapenarekin; izan ere, aipatu dugun bezala, programen araberrako sailkapen hori da aurrekontuek gastuen atalean duten inpaktua ebaluatzeko tresna nagusia.

Zehazki, gastuaren kapitulu honetan, alderdi hauek aztertzen dira:

- Aldundiak erakundeko gizonen eta emakumeen bideratzen dien **guztizko gastua**, eta plantillako datuekin alderatzea, sexuaren arabera bereizita (lanbide taldea, mota, departamentua, kontratu mota...).
- Generoaren araberrako **soldata arrakalak** hautematea (emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsarien arteko aldeak), lanbide sailkapena, mailak eta abar kontuan hartuta, bai eta lan eremuan ageri diren genero desberdintasunekin duten lotura ere, eta, bereziki, segregazio horizontala (emakumeen presentzia esparruz esparru) edo bertikala (erantzukizun maila kontuan hartuta).

Soldata arrakala kalkulatzeko, Eurostatek erabilitako metodoa baliatu da: gizonen eta emakumeen batez besteko ordainsarien arteko ehuneko aldea, "doitu gabeko soldata arrakala" deitua. Kalkulu horrek ez ditu kontuan hartzen lan egindako orduak, kategoria profesionala edo kontratu mota, baina emakumeek gizonekiko dituzten diru sarreraren mailaren ikuspegi argia eskaintzen digu. Hala, emakumeek eta gizonen Aldundian posizio baliokideak dituzten ala ez egiaztatzeko balio du.

Horren guztiaren ondorioz, **3 adierazle** daude orotara, askotariko aldagai gurutzaketekin, eta horiek elikatzen dituzte emaitzak gastuaren sailkapen ekonomikoren atal honetan.

C) Sailkapen organikoa

Genero transbertsalitatearen estrategia inplementatzeko eta haren iraunkortasuna eta inpaktua ikusteko, beharrezkoak dira berdintasunerako egitura espezifikoak (Berdintasunerako Organoa eta berdintasunerako departamentu unitateak), eta baliabideak eman behar zaizkie egitura horiei guztiei. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak hedatzeko ezinbesteko baldintza izaki, sailkapen organikoaren genero inpaktuaren azterketak egitura horien egoera, kokapen organikoa eta aurrekontu esleipena aztertzen ditu.

Zehazki, metodologiak alderdi hauek hartzen ditu kontuan azterketa hori egiteko:

- **Berdintasunerako Organoaren** aurrekontua, eta GFako beste zuzendaritza batzuekin alderatzea; organigraman duen posizioa eta esleitutako langileak, kategoria profesionalaren, motaren eta berdintasunaren arloko ezagutzen arabera.

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu Unitateetarako** aurrekontua, unitateek departamentuaren organigraman duten posizioa eta unitateari atxikitako lanpostuak, kategoría profesionala, mota, berdintasunari eskainitako lanaldiaren ehunekoa eta berdintasunaren arloko ezagutzak kontuan hartuta.
- Berdintasunerako Organoaren eta Berdintasunerako departamentu unitateen **aurrekontuaren baturaren** eta *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak* ezartzen duen GFaren aurrekontuaren % 1eko horizontearen arteko distantzia (bigarren xedapen gehigarrian jasotakoa).

Alderdi horiek aintzakotzat hartuta, sailkapen organikoaren azterketak **6 adierazle** biltzen ditu.

II.2.3. Diru sarrerren atala

Memoriaren hirugarren azterketa dimentsioak diru bilketan jartzen du arreta, gizonen eta emakumeen benetako berdintasunarekin **konprometitutako norabidea** har dezaketen heinean. Ez da diru bilketarako duen gaitasuna baliabide gehiago lortzeko soilik, baizik eta garrantzitsua da aztertzea zeinek tribututzen duen eta zenbat, ba ote den iruzurrik edo ihesik, nori egiten dion kalte gehien, eta zerga politikekin bultzatzen ote diren gizarteratzeko eta zaintzeko portaerak edota adingabe, adineko eta mendekotasuna duten pertsonen hezkuntza eta osasuna.

Genero berdintasunerako dimentsio oso garrantzitsua bada ere, diru sarrerren azterketa ez da asko landu ikuspegi horretatik, eta metodologia honen balio bereizgarrietako bat da, beste lurralde batzuetan abian jarri ohi direnekin alderatuta. Horri esker, agerian geratzen da azterketa honen alderdirik garrantzitsuenak —nahitaez landu beharrekoak— zein diren zehazteko ahalegina.

Diru sarrerren genero inpaktuaren azterketara hurbiltzeko, bi analisi maila hartzen dira kontuan:

- Lehenik eta behin, **diru sarrera publikoen analisi orokorra** egiten da, monetarioak eta ez-monetarioak barnean hartuta. Azterketa horrek ikuspegi orokor bat edo erreferentzia esparru bat ematen du, eta testuinguru gisa balio du diru sarrerren konfigurazio edo argazki globala ulertzeko, bai eta horiek emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duten harremana ulertzeko ere.
- Bigarrenik, azterketa zehatzago edo xehatuago bat egiten da, ardatz gisa harturik *Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrak onesten dituen Foru Arauaren aurreproiektuan* sartutako **arau aldaketak** aztertzea, horiek baitira generoaren araberako inpaktua balioestearen xede nagusia.

Aztertzen diren diru sarrera publikoei dagokienez, hizpide dugun metodologiak **mailaz mailako ikuspegia** hartzen du bere gain xedea zehazterakoan, betiere etengabeko hobekuntzaren ikuspegiarekin bat etorritik. Horren ondorioz, komenigarria da diru sarrera monetarioen, ez-monetarioen eta berdintasunarekin lotura zuzenena duten gastu fiskalen

osagaiekin hastea, eta, urtez urte, irismena handitzen joatea, harik eta sistema osoa hartu arte. Jarraian, horietako bakoitzean aztertutakoa zehazten da.

A) Diru sarrerak

Atal honetan, diru sarrerarik garrantzitsuenetako batzuk hartzen dira kontuan, gizonengan eta emakumeengan eragin handiena dutenak, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eskumen irismenari erreparatuta. Zehazki, pertsona fisikoei aplikatu dakizkiekeen **zuzeneko bi zerga** jorratzen dira: pertsona fisikoen gaineko zerga (PFEZ), GFAREN bilketa iturri nagusia, eta ondarearen gaineko zerga. Horiek dute interes handiena genero egokitasunagatik, bai eta Gipuzkoako Foru Aldundian jada hasitako azterketa izateagatik ere. Hain justu, GFAk baditu sexuaren arabera bereizitako datuak, eta zerga horien eraginari buruzko azterlanak eta txostenak egin dira. Agiri horietan, alderdi hauek aztertzen dira: zergaren ezaugarri eta aldagai nagusiak eta bilakaera, aitortzailearen sexuaren araberako aldeak, emakumeen eta gizonen arteko zerga arrakalaren identifikazioa eta/edo kenkarien aldeak sexuaren arabera, entitatea².

B) Gastu fiskalak

Gastu fiskalek sarrera fiskalen bolumen handia hartzen dute (% 30,3 joan den ekitaldian). Haien pisuaz haratago, genero ikuspegitik duen interesa ukituriko gastu politikean duen zuzeneko eraginaren ondorio da, politika horien genero inpaktuaren balioespenean ere eragiten baitu.

C) Diru sarrera ez-monetarioak

Atal honen funtsezko osagaia da emakumeek jarduera ekonomikoari egiten dioten ekarpenaren dimentsioa eta balio ekonomikoa aitortzea, jarduera hori merkatu mekanismoetatik kanpo edo eremu pribatuan egiten denean; kasu honetan ere, hiru alderdi garrantzitsutan egingo da, GFAREN aurrekontuen genero inpaktua aztertzeari begira:

- Jasotzen ez dituzten baliabide potentzial gisa.
- Administrazio publikoarentzat aurrezpen/kostu ekonomiko eta sozial handia dakarten jarduera gisa.
- Eta, aurrekoa zabalduz, merkatuan egiten ez diren eta, hala ere, bizitzaren jasangarritasunerako funtsezkoak diren jardueren denbora, lana, produkzioa eta balioa birbanatzeko potentziala identifikatzeko bide gisa.

Praktikan, denboraren arabera neurtu ohi da emakumeek aberastasun ekonomikoari egiten dioten ekarpen ikusezin hori, eta ez sortutako zerbitzuen arabera. Horretarako, Denboraren Erabilerari buruzko Inkestak baliatzen dira. Inkesta horiei esker, etxeko lanen eta ordaindu gabeko zainketen balio ekonomikoa kalkulatzeko da, bai eta lan merkatuetan sartzeko prestasunari dagokionez horrek dakarren aukera kostua ere.

Gai horietara hurbiltzea garrantzitsua dela ulertuta, zehazki, aztertu beharreko hiru informazio mota hartu dira kontuan:

² Beste aurrekontu ekitaldi batzuetan aztertuko dira bestelako zerga batzuk, hala nola pertsona fisikoei ezarritakoak (oinordetza eta dohaintzen gaineko zerga), juridikoei ezarritakoak (sozietateen gaineko zerga), zeharkako zergak, eta tasa eta prezio publikoak.



- **Emakumeen eta gizonen parte hartzea** etxeko jardueretan eta ordaindu gabeko zaintzetan, jarduera motaren arabera.
- **Emakumeek eta gizek** etxeko jardueretan eta ordaindu gabeko zaintzetan **emandako denbora**, jarduera motaren arabera.
- **Etxeetan egindako etxeko lanen eta ordaindu gabeko zainketen balioa** eta barne produktu gordinari (BPG) egiten dioten ekarpena, sexuaren eta produkzio funtzioaren arabera.

Epigrafe honen hasieran aipatzen zen ikuspegi mailakatu horretatik ere, azkenik, nabarmentzekoa da 50 adierazle baino gehiago hartu direla kontuan Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontuko gastuen ataleko genero inpaktua aztertzeko.

Aurreko paragrafoek agerian uzten dute konplexutasuna eta zehaztasuna direla nagusi GFAko aurrekontuen genero inpaktuaren ebaluazio xedea hautatzeko orduan, eta metodologia hori transbertsalitate estrategiaren eremu horretan praktikan jarritako irismen handienetako bat dela definitzen du.

II.3. NOLA ebaluatzen da? Prozedura eta inplikaturako eragileak.

Analisi metodologiaren hirugarren hurbilketak dokumentu honetan aurkezten den ebaluazioa nola egin den azaltzea eskatzen du. Horretarako, bi gai jorratu behar dira: emaitzetara eta ondorioetara iristeko jarraitutako prozedura —jarraian jasotzen dena—, eta, horrekin batera, abiaraztean inplikaturako eragileak, betiere erabilitako metodologiarako zehaztutako partaidetza eta erantzunkidetasun printzipioarekin bat etorritik.

Lortu nahi den azken helburua da aurrekontuen genero inpaktuaren ebaluazioa **ez izatea jarduera isolatu bat**, eta, aldiz, **erabat integratzea** Gipuzkoako Foru Aldundiaren **aurrekontu plangintzaren logikan eta metodologian**. Hori horrela den heinean, memoria hau egiteko prozeduraren lehen eskakizuna zen Lurralde Historikoko aurrekontu orokorrak gauzatzeko urteko prozesuan txertatzea.

Horretarako, funtsezkoa zen metodologia aurrekontua egiteko prozeduran integratzeko aukera emango zuten **bi elementuak** antolatzea:

- Prozedura horretako funtsezko **eragileekin batera eraikitzea**. Ildo horretan, **LANTALDE** bat sortu zen, zeina ez baitzen aritu memoria egiten bakarrik, baizik eta, aldez aurretik, parte hartu zuen aurrekontuen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria eredu berriaren metodologia diseinatzen. Eginkizun horrekin, beharrezkoa zen kideen profil bikoitza bateratzea: batetik, genero berdintasuna politika publikoetan txertatzen adituak diren pertsonak, eta, bestetik, Gipuzkoako Lurralde Historikoko aurrekontu orokorrak egiten inplikaturak zeudenak, aholkularitza tekniko batek lagunduta. Horretarako, beharrezkoa zen orpoz orpo jardutea Berdintasunerako Organoko, Finantza eta Aurrekontuetako Zuzendaritza Nagusiko, Zerga eta Finantza Politikako Zuzendaritza Nagusiko eta Funtzio Publikoko Zuzendaritzako funtsezko langileek. Jarraian, xede horretarako eratu zen lantaldeko kideen zerrenda aurkezten da.
- Bigarren funtsezko elementua **LAN PROZEDURA** bat abian jartzea izan zen, haien parte hartzea eta erantzunkidetasuna ziurtatzeko, eta, aldi berean, aurrekontuen esparruan lan egiten dutenen jakintza eta esperientzia profesionala aprobetxatzeko, bai eta zorrotasuna eta kalitate teknikoa bermatzeko ere, genero ikuspegia aurrekontuetan txertatze aldera. Horretarako, **lan saio** presentzialen eta ez-presentzialen inguruan egituraturako dinamika bat sortu zen, bai eta saio arteko lanaldiak ere, LIKaDiren aholkularitza teknikoak dinamizatuta eta lagunduta. Saio horien bidez, aurrera egin zen prozesuaren fase bakoitzeko edukietan, eta, horretaz gainera, lankidetzak bultzatu zen, bai eta jakintza eta esperientzia trukea eta ekarpena sustatu ere, GFaren errealitateari eta aukerei soluzio egokituak emateko.

Bi oinarri horiekin, prozedurak hiru fase eta prozesua prestatzeko aurretiazko fase bat izan zituen.

4. irudia. Memoria egiteko prozeduraren faseak



Jarraian, horietako bakoitzaren funtsezko elementuak laburbiltzen dira.

0. FASEA. Prestaketa: lantaldea eratzea eta metodologia berria diseinatzea aurrekontuen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria egiteko

Lehenbiziko fase hori aurrekontuen genero inpaktua ebaluatzeko prozesua abian jartzeko oinarriak ezartzera bideratu zen:

- Alde batetik, prozesuaren motorra izan den **lantaldea eratzea**, bai eta jarduera plan bat zehaztea eta adostea ere; halaber, zereginak eta erantzukizunak identifikatu eta banatu dira, abian jartzeko unean gida gisa baliatu ahal izateko. Era berean, koordinazio eta laguntza mekanismoak finkatzea, betetzen direla ziurtatzeko.
- Bestetik, foru aurrekontuen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriaren eredu berrirako **metodologia diseinatzea**, bai eta hura ezartzeko beharrezko laguntza tresnak ere. Taldeak elkarlanean jardun zuen, eta hura aplikatzeko oinarritzko metodologia eta orientabideak biltzen dituen dokumentu bat egitea lortu zen. Dokumentu horixe izan da memoria hau egiteko gida.

1. FASEA. Informazioa: oinarritzko informazioa bildu, antolatu eta baliozkotzea, aurrekontuen genero inpaktua ebaluatzeko.

Lehenbiziko fase hori aurrekontuen genero inpaktua ebaluatzeko behar zen informazioa biltzera bideratu zen. Horren ondorioz:

- Aldez aurretik, **adierazleak hautatu ziren**, oinarritzko dokumentuan genero azterketa egiteko identifikatu ziren adierazle guztien multzo zabalaren artetik —horiek guztiak lehen urtealdi honetan azter daitezke—. Erabakia hartzeko irizpideak, funtsean, generoari emaniko garrantzia eta ebaluazioa egiteko oinarritzko informazioaren eskuragarritasuna izan ziren, metodologiaren garapen une honetan.
- Bigarrenik, eta hautaketa horretan oinarrituta, bildutako informazioa iraultzea, ustiatzea eta aztertzea errazteko euskarri izan ziren **tresnen diseinua**.

- Hirugarren urratsa analisi eremu bakoitzari loturiko **informazioa dagozkion tresnetan bilatu, bildu eta iraultzea** izan zen.
- Azkenik, laguntza tekniko adituak bildutako informazioa **berrikusi** zuen, lotutako datuen artean akatsik, ez-egiterik edo koherentzia defizitrik ez dagoela bermatzeko, kontuan izanik datuok eragina izan dezaketela ondorengo faseetan eta, beraz, GFAREN aurrekontuen genero inpaktuari buruzko emaitza eta ondorioetan.

2. FASEA. Analisia: bildutako informazioaren tratamendua eta azterketa.

Bigarren fasea tresnen bidez bildutako informazioa prestatzera bideratu zen, ondoren aztertu ahal izateko. Zehazki, fase horretarako beharrezkoa izan zen:

- Lehenik eta behin, **informazioa tratatzea**, hautatutako adierazleak kalkulatzeko beharrezko eragiketa matematikoak eginez. Kalkulu horien ondoren, adierazle horien taula eta grafiko garrantzitsuenak egin ziren, haien gaineko ikuspegi antolatua izateko.
- Bigarrenik, lehenbiziko **analisi deskriptibo** bat egin zen, datu horien emaitzen hurbilketa sintetikoa eta ikuspegi orokorra izateko.
- Azkenik, bigarren analisi bat egin zen emaitzak **interpretatzeko**, eta, hortik abiatuta, adierazleen eta haien testuinguruaren arteko erlazio garrantzitsuenak identifikatu ziren egungo aurrekontu ekitaldiaren esparruan; horri esker, zentzua eman zitzaizen identifikatutako emaitzei. Horri guztiari esker, prozeduraren azken faserako urratsa egin zen.

3. FASEA. Ondorioak eta memoria: aurrekontuaren genero inpaktuaren ebaluazioa eta memoria egitea.

Aurreko urrats guztien ondotik, aztertzen ari garenaren moduko ebaluazio berezi bat eskuratzen da. Haren bidez, helburua ez da GFAREN egungo egoera deskribatzea eta azaltzea soilik, genero berdintasuna Aldundiaren aurrekontuetan sartzeari dagokionez. Aitzitik, haratago joan behar da, eta ebaluatu egin behar du; hau da, balio iritziak eman behar dira haien inpaktu potentzialaren gainean, lehenik eta behin, Aldundiaren politika publikoetan genero transbertsalitatearen estrategia aurreratzeari, eta, ondorioz, Gipuzkoan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeari dagokionez.

Esku artean dugun memorian jasotako azken helmugara iristeko, fase honetan beharrezkoa izan zen:

- Lehenengo urratsa da atal bakoitzean (gastuak edo diru sarrerak) eta sailkapen mota bakoitzean (programak, langileak, organikoak) lortutako **emaitza nagusiak baloratzea**, aurrekontuak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eragin potentzial positiboaren adierazle diren zehazteko.
- Horietatik abiatuta, balorazio horren **ondorioak zehaztea**, hau da, joera orokorrak definitzea, aurrekontuak bere osotasunean duen genero inpaktuari buruzko panorama osoa ulertu ahal izateko. Era berean, dituzten inplikazioak, lortutako aurrerapenak eta planteatu beharreko erronkak ezartzea, aurrekontu plangintzan genero ikuspegia txertatzen jarraitzeko.



- Hirugarrenik —eta horixe da memoriaren beste balio erantsi bat—, Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontuaren genero inpaktua ebaluatzeko metodologiaren etengabeko hobekuntza ereduarekin bat etorriz, aurkitutako defizit arloei heltzeko **gomendioak identifikatu** ziren, prozesu horren guztiaren oinarrian dauden genero transbertsalitatearen eta gizon-emakumeen arteko berdintasunaren helburuetarantz aurrera egiteko.

Azkenik, memoria ibilbide metodologiko horren emaitza da, konplexutasunak konplexutasun. Jarraian aurkezten ditugu lorturiko emaitzak.

III. APLIKAZIO TESTUINGURUA

Emakumeen eta gizonen egoera eta abiapuntua ezagutzea funtsezkoa da aurrekontu publikoek berdintasun erreala eta eraginkorra lortzen lagundu dezaten, bai aurrekontuek operatuko duten inguruabarrari dagokionez, bai politika publikoek bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean ageri diren desberdintasunak murrizteko duten eragina baloratu ahal izateko.

Finean, azterketa honek balio izan behar du:

- Genero desberdintasun nagusietan, iraunkortasunari buruzko aldaketa joerak edo alarmak identifikatzeko.
- Lurralde inguruabar zabalagoekin alderatzeko, Europan egoera onari eusteko eremuak identifikatzeko eta, are garrantzitsuagoa dena, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko ekintza gehiago behar dituzten esparruak zein diren jakiteko.

Lurralde Historikoan emakumeen eta gizonen artean ageri diren desberdintasunak aztertzeko, Eustatek emandako **GENERO BERDINTASUNAREN INDIZEA** (GBI) erabiltzen da, abantaila hauek eskaintzen dituen heinean:

- Adierazle indibidualak bilduz eta neurri bakar batean integratuz lortzen den indize sintetiko bat denez, gizon-emakumeen berdintasunaren neurri **globala** ematen du, ulertzen eta komunikatzen erraza.
- Lurraldeak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburutik hurbil edo urrun dauden ebaluatzeko tresna bat eskaintzen du. Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren metodologia erabiltzen du, eta, 2022tik, lurralde historikoko informazioa eskaintzen; hori hala den heinean, Gipuzkoako Lurralde Historikoa Europarekin **konparatzeko** aukera ematen du.
- Horretaz gainera, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alderdi garrantzitsuenen argazki **zehatza** egiteko aukera ematen du, sei dimentsioz baitago osaturik: enplegua, dirua, jakintza, denbora, boterea eta osasuna. Horiek, aldi berean, hamalau azpidimentsiotan banatzen dira, eta, hala, dimentsio bakoitzak **denboran zehar izaniko lorpenak** neur daitezke

Adierazle sintetiko bat den heinean, Genero Berdintasunaren Indizea oinarritzko adierazle indibidualak neurri bakar batean bilduz lortzen da, dimentsio anitzeko kontzeptu batean oinarrituta. Berdintasuna/desberdintasuna ardatza eskala adimentsional batean laburbiltzen da: puntu 1 lortzeak erabateko desberdintasuna esan nahi du, eta 100 puntu lortzeak, berriz, erabateko berdintasuna.

Eustatek emandako Genero Berdintasunaren Indizearen datuek nolabaiteko denbora desoreka dute. Bi urtean behin eguneratzen diren heinean, memoria honetarako eskuragarri dauden azkenak 2021ekoak dira. Hala eta guztiz ere, Lurralde Historikoko desberdintasun egoerak deskribatzeko eta ezaugarritzeko arestian aipatutako abantailak justifikatzen dute horien erabilera, eta, gainera, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen estrukturaltasunak esan nahi du, kasu gehienetan, bi edo hiru urte lehenagoko datuek —

zoritzarrez— gaur egun ere garrantzitsuak eta adierazgarriak izaten jarraitzen dutela. Gainera, kontuan izan behar da datu horiek aurrekontu programek berek egindako diagnostikoekin osatzen direla. Programa horiek arduratzen dira beren esku hartze eremuetan ageri diren eta datu eguneratuetan oinarrituta dauden desberdintasunen azterketa sakonagoak edo fokalizatuagoak egiteaz, eta foru aurrekontuen aplikazio testuinguruaren egoera orokor hori osatzen dute.

Azalpen horiek eman ondoren, Gipuzkoako egoeraren berri eman da, indize horretako azken datuak erabilita.

III.1. Ikuspegi orokorra

2021ean, Gipuzkoako Genero Berdintasunaren Indizeak puntu bat egin zuen hobera 2019ko aurreko neurketarekin alderatuta, eta **74,5 puntura** iritsi zen.

Hurrengo taulan, indize horrek azken hiru neurketetan izaniko balioak laburbiltzen ditu, bai eta haien aldakuntzak ere, erreferentzia gisa harturik lurralde historikoak, EAE osoa, Espainiako estatuari dagokiona eta Europar Batasuneko (EB-27).

1. taula. Genero Berdintasunaren Indizea 2017-2021

Lurraldea	2017	2019	2021	Aldakuntza 2017-2021	Aldakuntza 2019-2021
Gipuzkoa	72,5	73,5	74,5	2,0	1,0
Araba	71,0	72,0	74,1	3,1	2,1
Bizkaia	69,5	71,9	73,9	4,4	2,0
EAE	71,1	73,1	74,5	3,4	1,4
Espainia	70,1	73,7	76,4	6,3	2,7
EB - 27	66,9	68,0	70,2	3,3	2,2

Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

Taulan ikus daitekeenez, Gipuzkoako 2021eko Genero Berdintasunaren Indizea (74,5) 4,3 puntu handiagoa da EB-27ko estatu kideetako batezbesteko balioa (70,2) baino. Hala ere, Espainiako 76,4 baino txikiagoa, eta EAeko balioaren berdina. 2017az geroztiko denbora bilakaerari erreparatuta, ikusten da Gipuzkoan hobetu dela gutxien indize hori (2,0 puntu), eta Espainian eta EB-27n, berriz, 6,3 eta 3,3 puntu hobetu dela, hurrenez hurren.

Datu horien bidez Gipuzkoak genero berdintasunaren arloan duen egoera balioesteko, kontuan hartu behar da Genero Berdintasunaren Indizeak bi sexuen arteko desberdintasunak neurtzen dituela ongizate sozioekonomikoaren adierazle batzuetan, gizonen eta emakumeen arteko posizio erlatiboa kontuan hartuta eta aldearen balio absolutua hartuta. Baldintza horietan, ezinezkoa da Genero Berdintasunaren Indizeak 100 puntuko berdintasun zehatza lortzea Gipuzkoan edo beste edozein lurraldetan. Horrek esan

nahi du, Euskadiko lorpenak baloratzeko, emaitzak beste herrialde batzuetako emaitzekin alderatzea dela bidezkoena, baldin eta haien genero berdintasunaren arloan egindako lanak aitortza handiagoa izan badu.

Europan, Genero Berdintasunaren Indizean emaitzarik onenak dituzten herrialdeak Europako iparraldekoak dira, eta, bereziki, Suedia eta Danimarka, Europako rankingeko lehen postuetan baitaude. Suediarekin alderatuta, berdintasun mailak nabarmen txikiagoak dira Gipuzkoan (Batasuneko gainerako herrialdeetan bezala). Hala ere, aldea txikituz joan da azken urteetan. 2017an 12,5 puntukoa zen alde hori, 2019an 10,8 puntukoa eta 2021ean 7,7 puntukoa.

2. taula. Genero Berdintasunaren Indizea Europan - 2021

Agindua	Lurraldea	Genero Berdintasunaren Indizea (GBI)	EB-27 balio erlatiboa
1	Suedia	82,2	117
2	Herbehereak	77,9	111
3	Danimarka	77,8	111
4	Espainia	76,4	109
5	Belgika	76,0	108
6	Frantzia	75,7	108
7	Luxenburgo	74,7	106
8	Gipuzkoa	74,5	106
9	EAE	74,5	106
10	Finlandia	74,4	106
11	Araba	74,1	106
12	Bizkaia	73,9	105
13	Irlanda	73,0	104
14	Austria	71,2	101
15	Alemania	70,8	101
16	EB-27	70,2	100
17	Eslovenia	69,4	99
18	Italia	68,2	97
19	Malta	67,8	97
20	Portugal	67,4	96
21	Bulgaria	65,1	93
22	Lituania	64,1	91
23	Polonia	61,9	88
24	Letonia	61,5	88
25	Kroazia	60,7	87
26	Zipre	60,7	86
27	Estonia	60,2	86
28	Eslovakia	59,2	84
29	Grezia	58,0	83
30	Txekiako Errepublika	57,9	83
31	Hungaria	57,3	82
32	Errumania	56,1	80

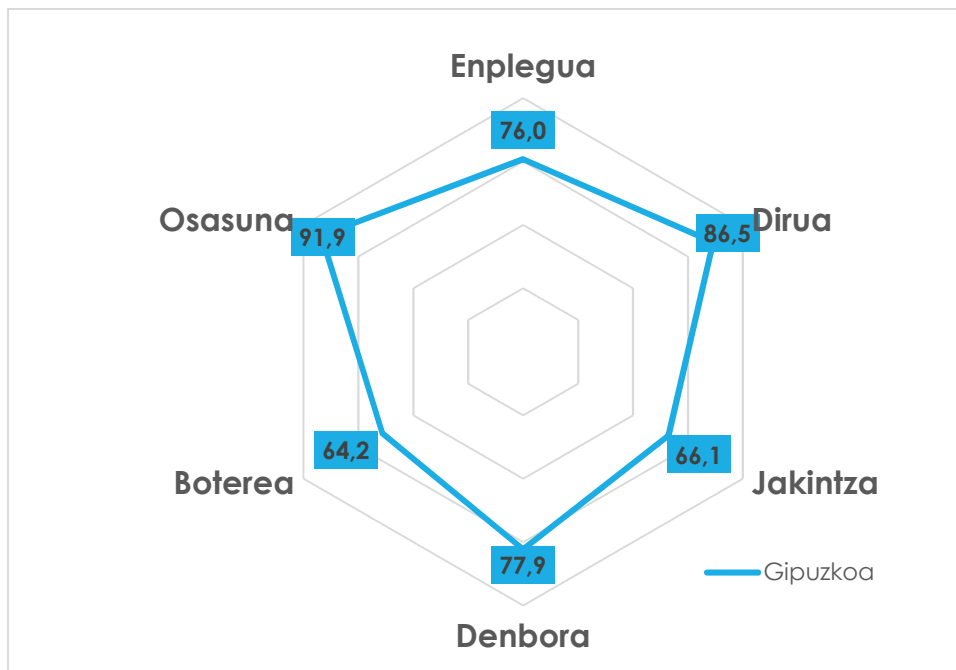
Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

Taulan ikus daitekeenez, Gipuzkoa posizio onean dago EB-27ko herrialdeen rankingean. Hain justu, zortzigarren postuan dago, Suedia (82,2 puntu) buru duen zerrendan, eta Errumania ageri azken postuan (56,1 puntu).

III.2. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren dimentsioak Gipuzkoan

Orain, Genero Berdintasunaren Indizeari dagokionez, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak neurtzeko garrantzitsuenak diren sei dimentsioen azterketari helduta — hau da, enplegua, dirua, jakintza, denbora, boterea eta osasuna—, esan behar da, lehenik eta behin, zera erakusten dutela 2021eko datuek: Gipuzkoan berdintasuna askoz handiagoa dela osasunaren (91,9) eta diruaren (86,5) dimentsioetan, eta nabarmen txikiagoa boterean (64,2) eta jakintzan (66,1). *Enpleguari* dagokionez, indizea 76,0koa da, eta denborari dagokionez, berriz, 77,9koa.

1. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizearen dimentsioen balioa Gipuzkoan 2021



Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

Jarraian, kontuan hartutako dimentsio eta azpidimentsio bakoitzeko emaitza garrantzitsuenak adierazten dira. Horien indizeak taula honetan laburbiltzen dira:

3. taula. Gipuzkoako Genero Berdintasunaren Indizea, dimentsioen eta azpidimentsioen arabera

	2017	2019	2021
Genero Berdintasunaren Indizea	72,5	73,5	74,5
Enplegua	74,2	75,4	76,0
Partaidetza	83,4	83,8	83,9
Segregazioa eta lanaren kalitatea	65,9	67,8	68,7
Dirua	86,9	86,4	86,5
Finantza baliabideak	77,8	81,5	80,9
Egoera ekonomikoa	97,2	91,7	92,5
Jakintza	65,5	64,8	66,1
Lorpena eta partaidetza	73,3	74,5	76,2
Segregazioa	58,6	56,4	57,3
Denbora	73,3	75,1	77,9
Zainketekin lotutako jarduerak	88,3	94,3	92,5
Gizarte jarduerak	60,7	59,9	65,5
Boterea	60,3	63,3	64,2
Botere politikoa	91,7	92,1	91,4
Botere ekonomikoa	41,9	46,3	50,0
Botere soziala	57,0	59,6	57,8
Osasuna	91,7	91,9	91,9
Osasun egoera	97,7	98,3	98,2
Jokabide osasungarriak	79,0	79,0	79,0
Osasungintzarako sarbidea	99,9	99,9	99,9

Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

III.2.1. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak osasunaren eremuan

Osasunaren dimentsioak osasunarekin lotutako hiru alderditan neurtzen du genero berdintasuna: osasun egoera, osasun portaera eta osasun zerbitzuetarako sarbidea.

Osasun egoerak emakumeen eta gizonen bizi itzaropenean ageri diren aldeak aztertzen ditu, dela osasunari buruzko autopertzepzioan, dela osasunez biziriko urteetan (degaitasunik gabeko bizi itzaropena ere esaten zaio). Alderdi horretan, 2021eko datua oso positiboa da (98,2), baita aztertutako denbora seriea ere.

Horren osagari, osasun portaerarekin loturiko zenbait faktore daude, Osasunaren Mundu Erakundeak *jokabide osasungarriari* buruz emandako gomendioetan oinarrituta: frutak eta barazkiak kontsumitzea, jarduera fisikoa, tabakismoa eta alkohola kontsumitzea. Horixe da datu txarrena duen osasun azpidimentsioa (79,0), eta 2017tik ez da antzeman hobekuntza joerarik.

Osasungintzarako sarbideari dagokionez, datuek ia erabateko berdintasuna erakusten dute (99,9). Ase gabeko behar medikoen eta/edo hortz premien inguruko adierazle baten bidez neurtzen da.

III.2.2. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun ekonomikoak

Diruaren dimentsioak finantza baliabideetarako sarbidea eta emakumeen eta gizonen egoera ekonomikoa neurtzen ditu.

Lehen azpidimentsioa *finantza baliabideei* lotua da, eta emakumeen eta gizonen hileko diru sarrerek biltzen ditu, bi adierazleren bidez neurtuta (laneko hileko batez besteko diru sarrerek eta batez besteko diru sarrera garbi baliokidea). Kasu horretan, Gipuzkoako indizea 80,9koa da (horrek adierazten du emakumeek gizonek baino gutxiago irabazi zutela eta diru sarrera gutxiago jaso zituztela). Era berean, jaitsiera txiki bat du 2019ko 81,5arekin alderatuta.

Bigarren azpidimentsioak (*egoera ekonomikoa*) emakumeen eta gizonen pobrezia arriskua eta emakumeen eta gizonen diru sarreraren banaketa neurtzen ditu. 2021eko indizea 92,5koa da, eta 0,8 puntu igo da 2019ko 91,7arekin alderatuta. Hau da, pobrezia arriskua handiagoa da emakumeentzat, eta, gainera, diru sarreraren banaketa gizonen artean baino desberdinagoa da emakumeen artean.

III.2.3. Emakumeak eta gizonak erabakiak hartzeko guneetan

Botere dimentsioak neurtzen du emakumeek eta gizonek zer presentzia duten erabakiak hartzeko postuetan politikan, ekonomian eta gizartean.

Botere politikoaren azpidimentsioak emakumeen eta gizonen ordezkartza aztertzen du parlamentu nazionaletan, gobernuan eta eskualde eta toki batzarretan. Kasu honetan, Gipuzkoako datua 91,4koa da 2021ean, 2019ko 92,1koa baino 0,7 puntu txikiagoa. Puntuazio altu hori eta aztertutako beste bi botere esparruetako emaitzekin duen alde nabarmena hauteskunde zerrendetan gizon-emakumeen presentzia orekatuaren printzipioa txertatu izanaren ondorio da.

Botere ekonomikoaren genero orekaren azpidimentsioa neurtzeko, kontuan hartzen da emakumeen eta gizonen zer proportzio dagoen estatu mailan erregistratutako eta balore burtsetan eta banku zentral nazionaletan kotizatzen duten enpresa handienetako administrazio kontseiluetan. Kasu honetan, gizonen presentzia askoz handiagoa da, datua 50,0ra iristen baita: dimentsio horretako puntuaziorik txikiena, nahiz eta goranzko joera argia ikusten den 2017ko 41,9tik eta 2019ko 46,3tik.

Botere sozialaren azpidimentsioan, ikerketak finantzatzen dituzten erakundeetan, hedabideetan eta kirol federazioetan erabakiak hartzeari dagokionez, indizea 57,8 puntukoa da: hala, 1,8 puntu jaitsi da 2019ko 59,6arekin alderatuta. Horrelako erakundeetan, emakumeen presentzia askoz txikiagoa da gizonena baino.

III.2.4. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak jakintzaren alorrean

Jakintzaren dimentsioak hezkuntzaren eta prestakuntzaren arloko genero desberdintasunak neurtzen ditu. Horren barruan sartzen dira bizitzan zeharreko hezkuntza eta prestakuntza eskuratzea eta sexuaren araberako segregazioa hezkuntzaren arlo guztietan.

Lorpenaren eta partaidetzaren azpidimentsioa bi adierazleren bidez neurtzen da: hezkuntza tertziarioan graduatutako emakumeen eta gizonen ehunekoa, eta emakumeek eta gizonek bizitzan zeharreko hezkuntza eta prestakuntza formalean eta ez-formalean duten partaidetza. Alderdi horretan, Gipuzkoako indizea 76,2koa da, eta goranzko joera txiki bat nabari da: 73,3 izan 2017an, eta 2019an, berriz, 74,5.

Bigarren azpidimentsioak adierazten du hezkuntza tertziarioan genero bereizketa ageri dela, hezkuntzaren, osasunaren, ongizatearen, humanitateen eta arteen arloetako ikasleen artean emakumeen eta gizonen ehunekoari erreparatu ondotik. Arlo horretan, indizea 57,3ra baino ez da iristen, eta horrek adierazten digu, emakumeek eta gizonek lortutako hezkuntza-mailan aldaketak izan diren arren, segregazio ereduak oso errotuta daudela oraindik. Horrek, beraz, desberdintasun handiagoa dakar lan merkatuan, jarraian azalduko dugun bezala.

III.2.5. Emakumeen eta gizonen enplegua eta lan baldintzak

Enpleguaren dimentsioak neurtzen du zenbateraino eskura ditzaketen emakumeek eta gizonek berdintasunez enplegu eta lan baldintza onak. Bi sexuak lan merkatuan sartzeko ereduak aztertzen ditu, baina baita lan merkatuan izandako aurrerabidea ere. Ildo horretan, lan merkatuan dauden emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren adierazpen nagusietako batzuk biltzen ditu: partaidetza, segregazioa eta lanaren kalitatea.

Partaidetza azpidimentsioak lanaldi osoko enplegu tasa baliokideak eta lan bizitzaren iraupena hartzen ditu kontuan. 2021ean, indizea 83,9koa da Gipuzkoan, eta, emakumeek lan merkatuan parte hartzeko aukera txikiagoak dituztela agerian uzten jarraitu arren, goranzko joera txiki bati eusten dio 2017ko 83,4tik erreparatzen badiogu.

Lanaren segregazioa eta kalitatea azpidimentsioa neurtzeko, emakumeek eta gizonek parte hartzen dute sektore jakin batzuetan (hezkuntza, osasuna, gizarte laneko jarduerak...), eta lan ordutegiaren malgutasuna eta lan perspektibak erabiltzen dira. Indizearen balioa 68,7koa da, eta horrek ere goranzko joera txiki bat erakusten du, nahiz eta oraindik ere bistakoa den okupazio segregazioa zenbateraino den gure lan merkatuaren ezaugarri bat.

III.2.6. Denbora desberdintasunaren adierazle gisa

Denbora dimentsioak genero desberdintasunak neurtzen ditu zainketei, etxeko lanei eta gizarte jarduerari eskainitako denbora kontuan hartuta. Hori horrela, genero rola denboraren banaketan duen eragina hautematen saiatzen da.

Lehenengo azpidimentsioak (*zainketekin lotutako jarduerak*) emakumeek eta gizonek beren seme-alabak, adinekoak eta desgaitasuna duten pertsonak zaintzen eta hezten duten

parte hartzea neurtzen du, baita sukaldean eta etxeko lanetan duten partaidetza ere. Indizeak 2021ean duen balioa 92,5ekoa da. Hala ere, behera egin du 2019ko 94,3tik.

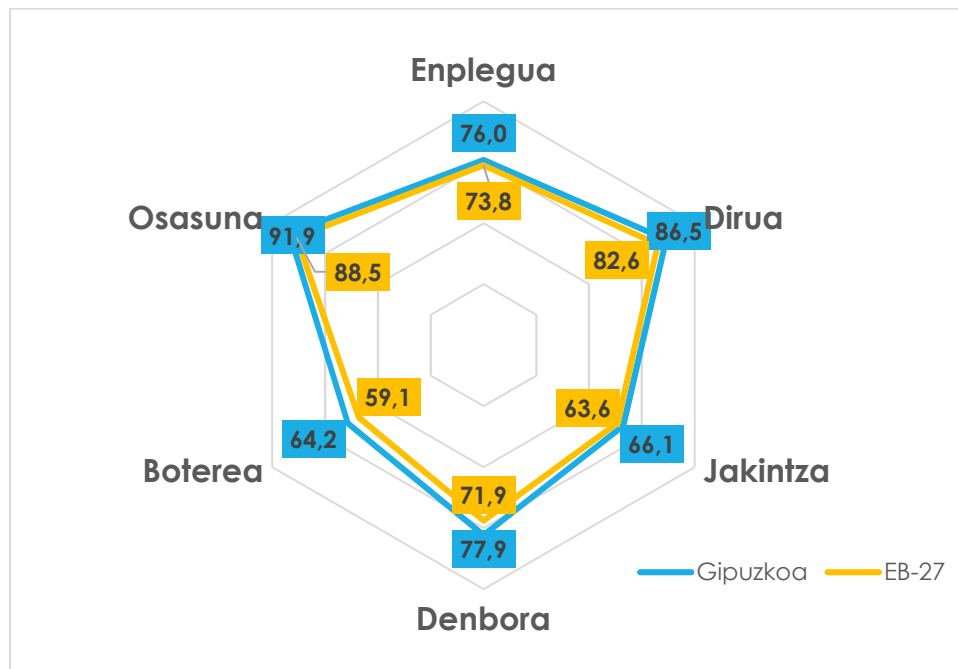
Bigarren azpidimentsioak aztertzen du zenbat emakumek eta gizonek parte hartzen duten gizarte jardueretan. Zehazki, emakumeek eta gizonek kirol, kultura edo aisialdi jardueretan etxetik kanpo duten partaidetzan zer-nolako genero aldeak ageri diren neurtzen du, borondatezko eta karitatezko jardueretan duten partaidetzarekin konbinatuta. Kasu honetan, Gipuzkoako datua 65,5ekoa da 2021ean, 2019ko 59,9a baino 5,7 puntu handiagoa, eta horrek adierazten digu gizonek joera handiagoa dutela jarduera horietan erregulartasunez parte hartzeko.

III.2.7. Enplegua, dirua, jakintza, denbora, boterea eta osasuna Gipuzkoan eta EBn. Análisi konparatua.

Aurreko lerroetan esan bezala, EB-27ko estatu kideen batezbestekoarekin (70,2) alderatuta, Gipuzkoako indize orokorra 4,3 puntu handiagoa da (74,5).

Dimentsioei dagokienez, guztietan berdintasun indizea handiagoa da Gipuzkoan, baina nabarmentzekoa da denbora dimentsioan 9,4 puntuko alde positiboa dagoela, batez ere Gipuzkoan zaintzarekin lotutako jardueretan berdintasun maila handiagoa izatearen ondorioz (92,5 eta 78,7, hurrenez hurren).

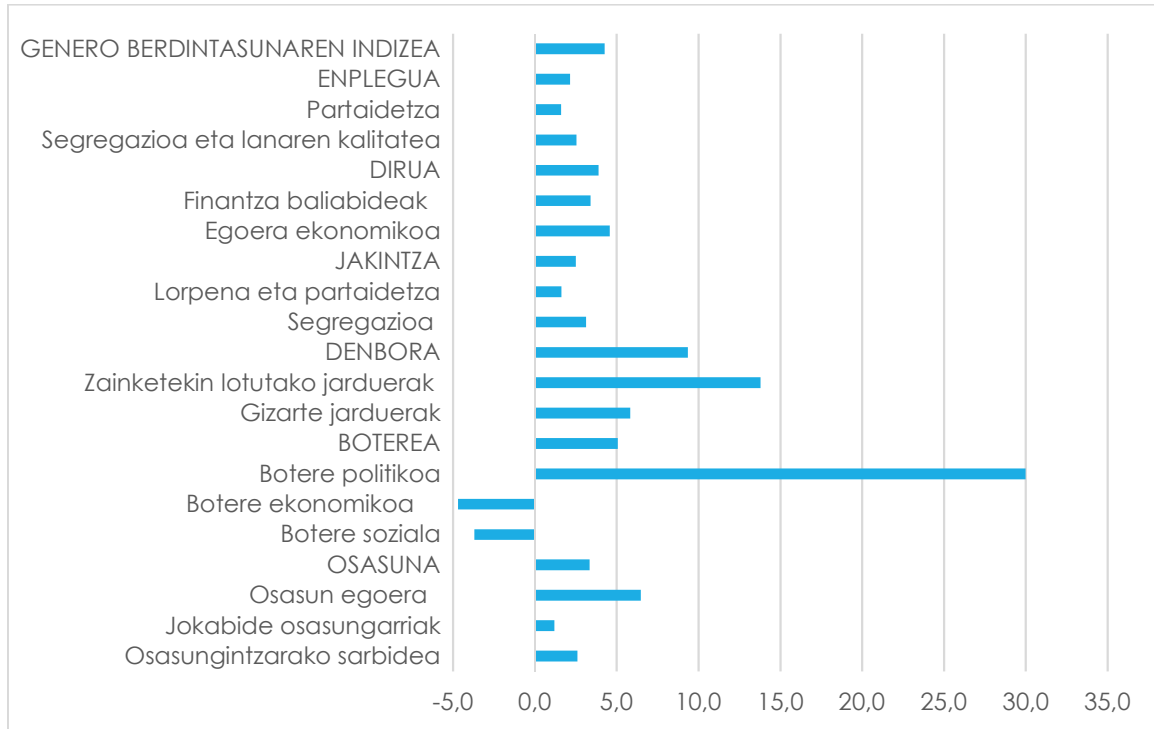
2. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea eta haren dimentsioak. Gipuzkoa eta EB-27



Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

Azpidimentsioari dagokionez, estatuetako parlamentuetan, gobernuan eta eskualde eta toki batzarretan emakumeen eta gizonen ordezkariak aztertzen duen botere politikoan dago alde positiborik handiena (30 puntu). Gipuzkoaren balioa 91,4koa zen 2021ean, eta EB-27ko batezbestekoa, berriz, 61,4koa da.

3. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea 2021: dimentsioak eta azpidimentsioak. Gipuzkoa eta EB-27ren arteko aldea



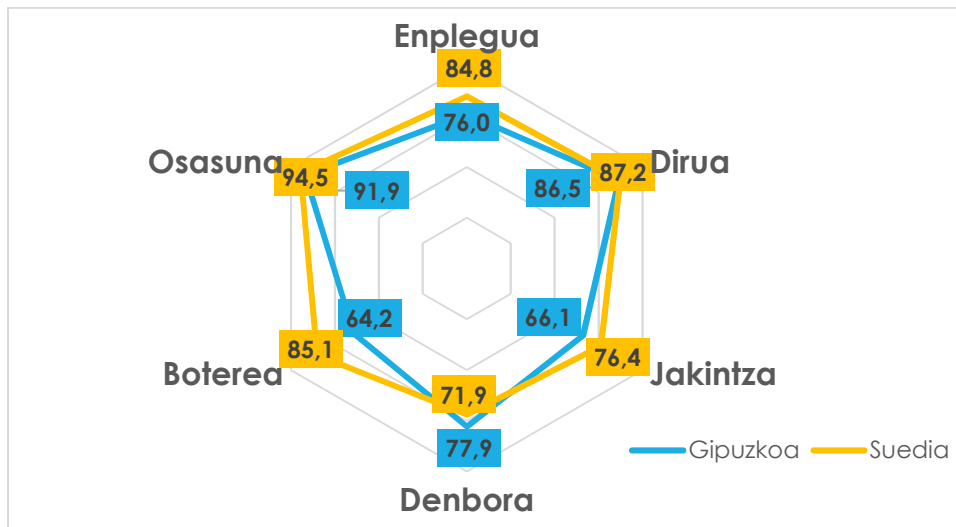
Iturria: Geuk egin, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

Hauek dira Gipuzkoan indize txikiena duten bi azpidimentsio bakarrak: botere ekonomikoa (emakumeen eta gizonen proportzioa estatuan erregistratuta dauden eta balore burtsetan eta banku zentral nazionaletan kotizatzen duten enpresa handienetako administrazio kontseiluetan) 4,7 puntuko diferentzialarekin; eta botere soziala (ikerketak finantzatzen dituzten erakundeetan, informazio hedabideetan eta kirol federazioetan erabakiak hartzea) 3,7 puntuko diferentzialarekin.

Baina, konparazio horretan, kontuan hartu behar da Europar Batasuneko 27 herrialdeek nahiko emaitza desberdinak dituztela Genero Berdintasunaren Indizean. Emaitzarik onenak dituzten herrialdeak Europa iparraldekoak dira, eta maila altuagoak lortu dituzte garapen ekonomikoan. Emaitza pobreenak dituzten herrialdeak Europako ekialdean daude: esperientzia demokratikoa berriagoa dute, eta haien ekonomia ez da hain oparoa. Nabaria da bi talde horiek bereizten dituen Genero Berdintasunaren Indizearekiko distantzia.

Horregatik, eta azterketa egokiagoa izateko, rankingeko lehen postuan dagoen herrialdearekin konparatzen da (Suediarekin, hain justu); izan ere, Suedia da, ziurrenik, berdintasun maila handiena lortu duen munduko herrialdea. Indize orokorraren diferentziala -7,7 puntukoa da, Gipuzkoako 74,5etik Suediako 82,2ra.

4. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea 2021 eta haren dimentsioak. Gipuzkoa eta Suedia

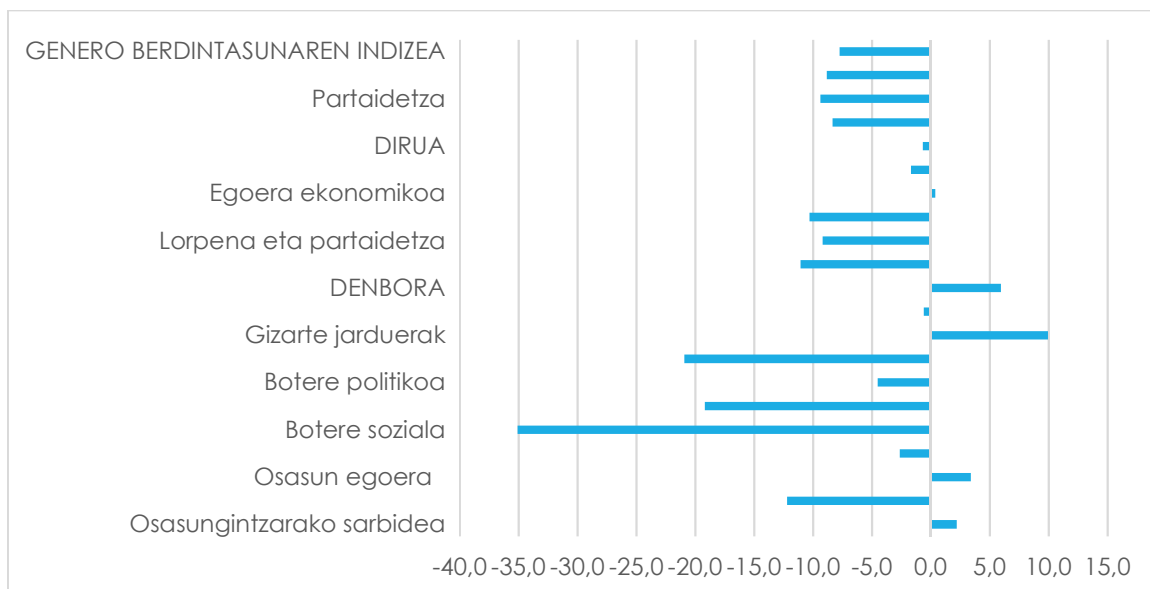


Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

Dimentsioei dagokienez, Gipuzkoak denbora dimentsioan soilik gainditzen du Suedia (77,9 eta 71,9, hurrenez hurren); dimentsio horrek zainketei, etxeko lanei eta gizarte jardueri eskainitako denbora kontuan hartuta neurtzen ditu genero desberdintasunak.

Diferentzial positibo horren arrazoia da Gipuzkoan berdintasun handiagoa dagoela gizarte jardueretan emandako denboran (65,5 Gipuzkoan eta 55,6 Suedian). Atal honen beste azpidimentsioan, zaintzarekin lotutako jardueretan emandako denboran, aldea 0,6 puntu negatibokoa da (92,5 Gipuzkoan eta 93,1 Suedian).

5. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea 2021: dimentsioak eta azpidimentsioak. Gipuzkoa eta Suediaren arteko aldea



Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.



Desberdintasunik handiena boterearen dimentsioan dago, zeinak arlo politiko, ekonomiko eta sozialean erabakiak hartzeko postuetan neurtzen baitu genero berdintasuna. Suediaren balioa 85,1ekoa da, eta Gipuzkoarena, berriz, 64,2koa. Atal honetako hiru azpidimentsioek berdintasun maila txikiagoa erakusten dute Suedian baino, eta gizarte boterearen atala nabarmentzen da (ikerketak finantzatzen dituzten erakundeetan, hedabideetan eta kirol federazioetan erabakiak hartzea); kasu horretan, aldea 35,1 puntukoa da (Gipuzkoan 57,8 puntu, eta Suedian, berriz, 92,9).

10 puntutik gorako aldearen gainera daude, halaber, jakintzaren segregazioaren azpidimentsioak (emakumeen eta gizonen ehunekoak hezkuntza, osasun, ongizate, humanitate eta arteen arloetan ikasten dutenen artean), bai eta jokabide osasungarrietan ere (OMEren gomendioak portaera osasungarriari buruz, hau da, fruta eta barazki kontsumoa, jarduera fisikoa, tabakismoa eta alkohol kontsumoa).

III.3. Aplikazio testuinguruaren azterketatik lortutako emaitza nagusiak

Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontua aplikatzeko testuingurua aztertzeari esker, lurraldeko genero berdintasunaren egoeraren eta gizon-emakumeen artean oraindik ere ageri diren arrakala nagusien ikuspegia lor daiteke. Azken urteotan **aurrerapausoak** izan diren arren, Gipuzkoa oraindik **urrun dago erabateko berdintasuna lortzetik**, eta errealitate horrek gidatu behar du genero ikuspegia aurrekontu kudeaketan txertatzea.

Oro har, Gipuzkoako **Genero Berdintasunaren Indizeak hobekuntza txiki bat izan du 2019 eta 2021 artean**, 73,5 puntutik 74,5 puntura igaro baita, eta, beraz, lurraldea Europako batezbestekoaren gainetik dago. Alabaina, bilakaera hori oraindik ere ez da nahikoa arlo erabakigarrietan genero desberdintasunak nabarmen murrizteko. Gainera, 2017arekin alderatuta, Gipuzkoak atzera egin du Europako rankingean, eta **bosgarren postutik zortzigarreneira** igaro da. Horrek erakusten du atzera geratu dela genero berdintasunean buru diren beste herrialde batzuen aurrean, hala nola Suedia eta Herbehereen aurrean.

Gipuzkoako Berdintasunaren Indizea handiagoa da zenbait dimentsiotan, hala nola **osasunean** (91,9), **diruan** (86,5), **enpleguan** (76,0) eta **denboran** (77,9). Horrek esan nahi du hobetu egin direla emakumeek osasuna, segurtasun ekonomikoa eta lan partaidetza hobe lortzeko eskuragarritasuna, nahiz eta oraindik erronka handiak dauden enpleguaren kalitatean eta lan baldintzetan. Hala ere, arrakala handienak **boterearen** (64,2) eta jakintzaren (66,1) dimentsioetan ageri dira. Bereziki, **botere ekonomikoan** dagoen desberdintasuna (50,0 puntu) nabarmentzen da arlo kritikoen artean, erabateko berdintasun estandarren oso azpitik baitago —baina baita erreferentziazko herrialdeetan ere, hala nola Suedian, indize hori 69,2 puntura iristen baita—. Halaber, 60 puntutik beherako balioak ageri dira unibertsitateko ikasleen **jakintza arloen arabera bereizketaren** eta **botere sozialaren** atalean (57,3 puntu). Horrek adierazten du emakumeek gizonak baino askoz maizago matrikulatzen direla tradizioz femeninoak izan diren titulazioetan: hezkuntzan, osasunean, ongizatean eta arte eta humanitateetan, alegia. Enpleguaren arloan, emakumeek lan merkatuan parte hartzeko aukera gutxiago izaten jarraitzen dute, eta oraindik ere lan merkatuaren bereizketa handia da nagusi; horrek ondorioak ditu soldatetan, lanbide aurrerapenean, enpleguaren kalitatean eta, azken batean, independentzia ekonomikoan.

Laburbilduz, genero berdintasunaren arloan Gipuzkoak egun duen egoerak agerian uzten du aurrerapen handiak egin direla zenbait arlotan, baina oraindik ere alde handiak ageri dira funtsezko esparruetan, hala nola **botere ekonomikoan, gizarte ordezkartzean eta jakintzaren segregazioan**. Datu horiek berresten dute beharrezkoa dela aurrekontu publikoek **genero ikuspegia** txertatzea, oraindik ere jarraitzen duten eta nabarmenagoak diren desberdintasunei aurre egiteko. Hori horrela, aurrekontu plangintzak **desberdintasunok murriztera** bideratu behar du, eta baliabideen eta aukeren banaketa ekitatiboa sustatu behar du gizon-emakumeen artean, Lurralde Historikoko bizitza ekonomiko, sozial eta politikoko esparru guztietan benetako **berdintasun eraginkorrerantz** aurrera egin dezagun.

IV. GASTUEN ATALEKO genero azterketa

Finantza eta Aurrekontu Araubideari buruzko Foru Arauan xedatutakoaren arabera, gastuen aurrekontua hiru sailkapen desberdinetan banatzen da: programen arabera sailkapena, sailkapen organikoa eta sailkapen ekonomikoa. Nahiz eta aurrekontu programen arabera sailkapenak ematen digun informaziorik osatuena eta zehatzena genero inpaktua ebaluatzeko —eta proposamena da horren gainean egitea analisiaren zatirik mardulena—, eskaintzen dira sailkapen ekonomikoa eta organikorako azterketa ildo osagarriak ere.

IV.1. Aurrekontu programen azterketaren emaitzak

Gorago esan bezala, aurrekontu programen arabera sailkapenak ematen digu **informaziorik osoena eta zehatzena** genero inpaktua ebaluatzeko.

Programen arabera sailkapenean, aurrekontu kredituak multzokatzeko, kontuan hartzen dira “erakunde publikoak bere jarduerarekin lortu nahi dituen **helburuak**” (*Jarraibide teknikoak*, 2023), hau da, **zertarako** gastatzen den. Eta, hain zuzen ere, berdintasun helburuarekiko programen konpromisoa eta ekarpena ezagutzeko aukera ematen duela kontuan izanik, informazio osoa eskaintzen du genero inpaktua ebaluatzeko.

Programen ebaluazioa egiteko, funtsezko premisa batetik abiatzen gara: emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna aurrekontu programetan —eta, zehazki, plangintza estrategikoaren funtsezko elementuetan— presente dagoen heinean, hitz egin dezakegu inpaktu positiboaz. Premisa horren oinarriaren arabera, plangintzan genero ikuspegia txertatzeari esker, posible da programetan ager daitezkeen diskriminazio transbertsalak detektatzea, eta, ondorioz, diskriminazio horiek desagerrarazteko estrategia, neurri edo ekintza egokiak definitzea eta berdintasuna lortzen laguntzea. Alabaina, berdintasuna ez bada kontuan hartzen, ulertuko da inpaktu negatiboa duela; izan ere, ez badira aktiboki bideratuak emakumeen eta gizonen artean lehendik dauden desberdintasunak konpentsatzera, diskriminazio horiek ugaltzen lagundu dezakete.

IV.1.1. Programak identifikatzea

● Programen genero garrantzia

Genero inpaktuaren azterketa ez da aurrekontu programa guztien gainean egiten, baizik eta generoari dagokionez garrantzitsuenak direnentzat soilik, hau da, *a priori* desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko gaitasun handiagoa dutenentzat.

Horiek identifikatzeko, genero garrantziaren arabera sailkatzen dira aurrekontu programa guztiak, eta hiru kategoriatan banatzen:

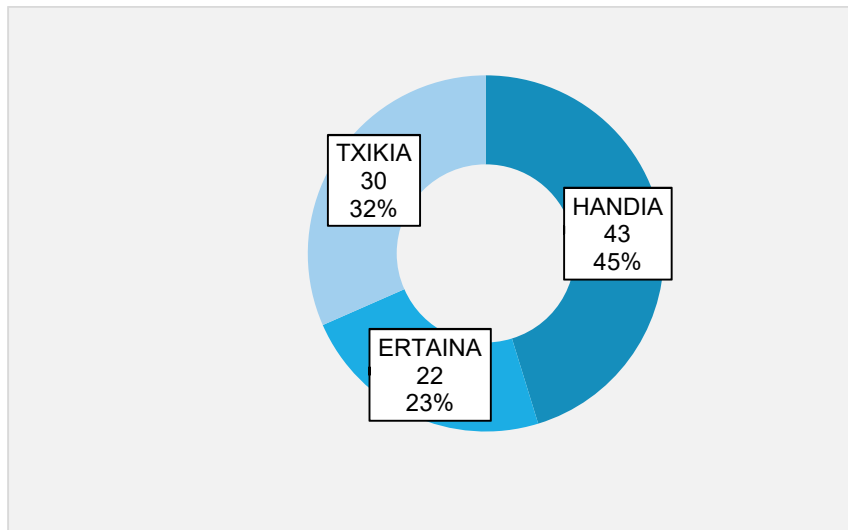
- **Garrantzi handiko** programak: emakumeen eta gizonen berdintasunean eragiteko potentzial edo gaitasun handia duten aurrekontu programak.

- **Garrantzi ertaineko** programak: eragin ertaineko potentzial edo gaitasuna duten aurrekontu programak
- **Garrantzi txikiko** programak: potentzial edo eragin mugatuko potentzial edo gaitasuna duten programak.

Sailkapena egiteko, aurrekontu programek emakumeen eta gizonen berdintasunerako bidean eragiteko duten potentzial edo gaitasun estrukturala izaten da kontuan, 7 elementu aintzakotzat hartuta: nahitaezkotasuna, genero rola eta estereotipoak, autonomia eta ahalduntzea, erantzukidetasuna, irismena, zuzkidura ekonomikoa eta jasangarritasuna.

Aurrekontua, oro har, emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko oso tresna indartsua dela kontuan hartuta, datuen azterketak erakusten du aurrekontu programa gehienek garrantzi handia dutela; hau da, potentzialtasun handia dutela emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko. Aztertutako 95 programetatik 43 (%45) garrantzi handikoak dira, 22 (%23) garrantzi ertainekoak, eta gainerako 30ak (%32), azkenik, garrantzi txikikoak.

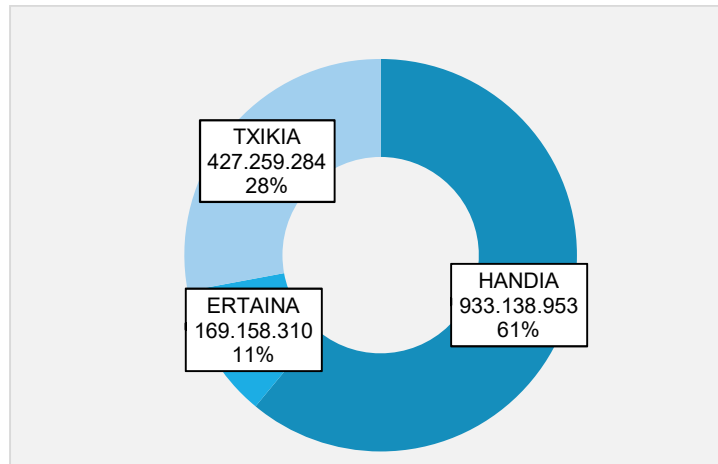
6. grafikoa. Genero garrantziaren arabera aurrekontu programak



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programak genero garrantziaren arabera sailkatuta.

Guztizko gastu kontsolidatuaren aurrekontuari dagokionez (1.530 milioi euro), garrantzi handiko gisa sailkatutako programek guztizkoaren %61 metatzen dute (933 milioi euro). Garrantzi ertaina duten programek %11 metatzen dute (169 milioi euro) eta garrantzi txikia dutenek dute, azkenik, gainerako %28a (427 milioi euro).

7. grafikoa. Aurrekontu programetako gastua, genero garrantziaren arabera



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programak genero garrantziaren arabera sailkatuta.

● **Analisiaren irismena**

Memoria hau **genero ikuspegia txertatzeko prozesu espezifiko batean** parte hartzen duten programen gainean egiten da (guztiak garrantzi handikoak), Berdintasunerako Organoak eta Ogasun eta Finantza Departamentuak bultzatuta.

Programa horiek genero ikuspegia integratzeko lan bat egin zuten, eta dagokion balorazioa izan zuten, genero inpaktuaren aurrefiazko ebaluazioari buruzko txostenaren bitartez.

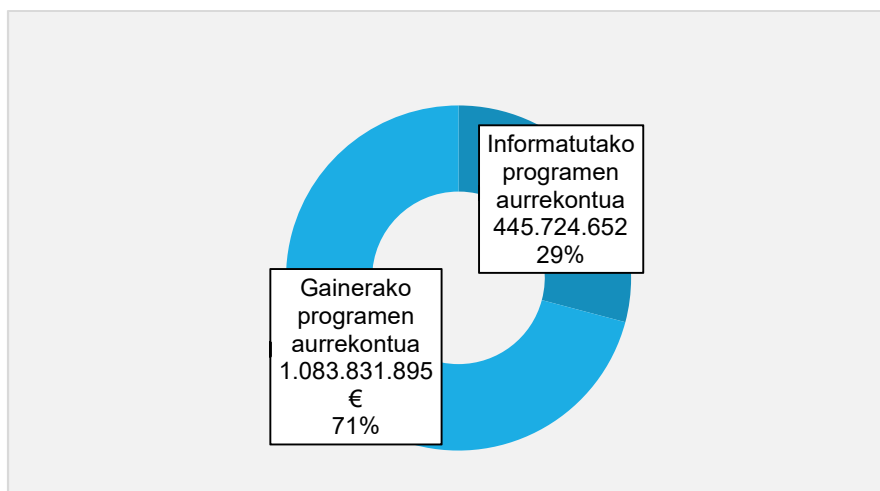
Genero inpaktuaren aurrefiazko ebaluazioari buruzko txostena aurrekontu programaren fitxari dagokion azterketa da, *ex ante* egina, ekitaldi jakin baterako. Hortik abiatuta, aurrekontu plangintza horrek emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen inpaktua baloratzen da, aurrekontua gastu asmo baten adierazpena baita. Azterketa hori urtero egin behar da, eta emaitza desberdinak eman ditzake plangintzetan gerta daitezkeen aldean arabera.

Berez guztira 16 programak parte hartu badute ere, horietako 2k ez dute aurkeztu txostena (Garraio Antolaketa programak, Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketako Departamentukoa; eta Haur, nerabe eta gazteen sustapena programak, Kultura, Lankidetzeta, Gazteria eta Kiroletako Departamentukoa). Beraz, azterketa hau txosten horietan jasotako adierazleak dituzten **14 programetan (guztien %87,5)** oinarritzen da. 14 programa horiek 446 milioi euroko gastu aurrekontua metatzen dute; hau da, 1.530 milioi euroko guztizkoaren %29,1.

4. taula. 2025ean aztertutako aurrekontu programak

Departamentua	Programa	Zuzkidura ekonomikoa (€)
01 - DIPUTATU NAGUSIA	200 - Estrategia	8.609.686
02 - JASANGARRITASUNEN DEPARTAMENTUA	130 - Trantsizio energetikoa	6.745.913
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	100 - Agenda, Berrikuntza eta Ebaluazioa	9.751.408
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	210 - Adinekoei arreta	121.068.739
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	320 - Prestazio ekonomikoak, plangintza eta ituna	97.507.704
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	410 - Haur eta nerabeen babesa	64.676.125
04 - GOBERNANTZAKO DEPARTAMENTUA	200 - Funtzio publikoa	10.745.675
04 - GOBERNANTZAKO DEPARTAMENTUA	300 - Gobernu ona eta herritarren partaidetza	2.721.079
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	100 - LK- Lurraldearekiko konpromisoa	26.286.791
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	200 - Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea	16.260.211
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	300 - Proiektu estrategikoak	26.243.674
09 - LURRALDE OREKA BERDEKO DEPARTAMENTUA	100 - Landa garapena eta nekazaritza egiturak	18.840.692
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROLETAKO DEPARTAMENTUA	120 - Liburutegia eta kultura sustapena eta hedapena	16.798.357
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROLETAKO DEPARTAMENTUA	400 - Kirolaren sustapena	19.468.598
GUZTIRA		445.724.652

8. grafikoa. Informatutako programen aurrekontua, aurrekontu osoaren gainean



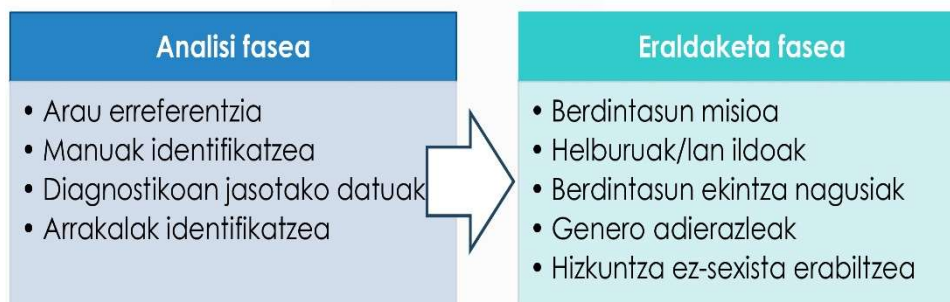
Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

IV.1.2. Genero ikuspegia programen plangintzan txertatzea

Egindako analisiak erakusten duenez, aztertutako programa gehienek **genero inpaktu positiboa** bermatzeko funtsezko elementuak sartu dituzte aurrekontu fitxetan, eta, hala, haien inpaktu potentzial handia erreal bihurtzen da.

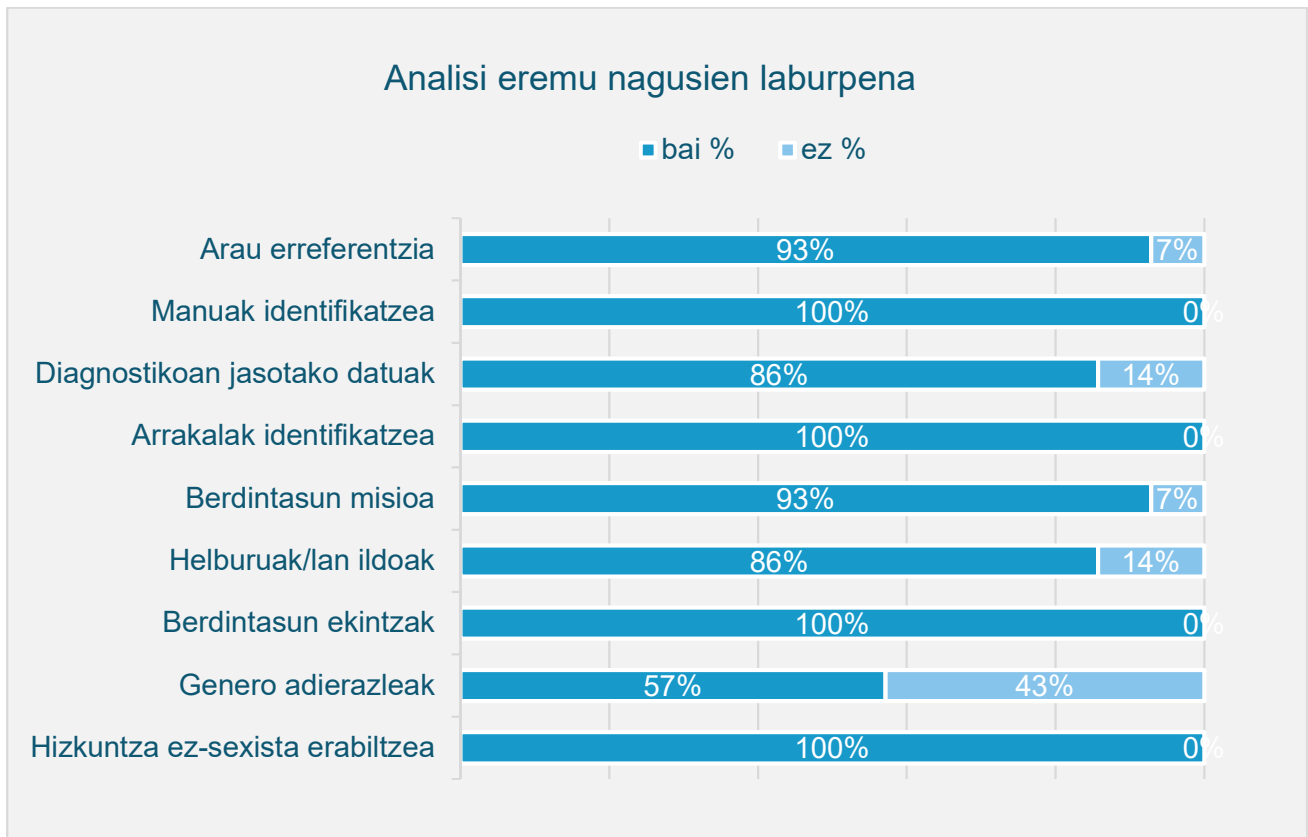
Alabaina, oro har, genero ikuspegiaren integrazio maila handiagoa ikusten da plangintza prozesuaren **analisi fasean**, aurrekontu programan edo programa operatiboan **eraldaketak sartzeko fasean** baino. Lehen fasean alderdi hauek sartzen dira: berdintasun araudiaren erreferentzia, berdintasun manuak identifikatzea, diagnostikoan datu garrantzitsuak sartzea, edo genero arrakalak identifikatzea. Fase analitiko hori, funtsezkoa den arren, bitarteko bat da, berdintasunerantz emaitza nabarmenak izango dituzten esku hartze eraginkorrak diseinatzeko oinarria. Beraz, aldagetak eta eraldaketak txertatzeko bigarren fasea da erronka nagusia; izan ere, bigarren fase horrek ahalbidetzen du analisi horren inplikazioak modu zehatzagoan bilakatzea desberdintasunak murrizten benetako eragina izango duten jarduera (eragiketa eremuan desberdintasunak identifikatzen dira, horiek desagerraraztea eskatzen duen arau manu bat dago).

5. irudia. Emakumeen eta gizonen berdintasuna aurrekontu programetan txertatzeko prozesuaren faseak



Era berean, bigarren fase eraldatzaile horren barruan, joera handiagoa dago emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gai "formalagoetan" txertatzeko (programaren misioa eta hizkuntzaren erabilera ez-sexista, adibidez), eta txikiagoa plangintzan eragin handiagoa izan dezaketen beste batzuetan. Grafiko honetan, ikuspegi orokor hori laburbiltzen da, eta, ondoren, azterketan kontuan hartutako eremu guztiak ageri dira xehaturik.

9. grafikoa. Aurrekontu programen genero azterketako eremu nagusien laburpena



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

● **Berdintasun manuak identifikatzea**

Berdintasun manu arauemaile eta programatikoak identifikatzea da aurrekontu programa baten genero azterketaren lehen etapa. Aurrekontu programa zer arau testuingurutan eta inguruabar estrategikotan garatzen den jakin behar da, eta, kasu honetan, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako betebeharrak eta orientabideak izango ditu ardatz. Manu horiek funtsezkoak dira:

- Lehenik eta behin, programaren aplikazio esparruan ezarritako legezko betebeharrak eta betebeharrak **berre gain hartzen eta betetzen direla bermatzeko**, eta horiekin kontraesanak saihesteko.
- Bigarrenik, atariko gida bat dira, aurrekontu programaren plangintzan emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten alderdi zehatzei buruz **orientabideak emateko** (esku hartzeko helburu eta ildo estrategikoen gainean, alegia).

Berdintasunerako arau eta programa manuak identifikatzeak berekin dakar, lehenik eta behin, programaren eragiketa eremuko arau erreferentziak eta erreferentzia estrategikoak arakatzeko (arauak, planak, programa estrategikoak), eta, ondoren, horietan agindu transbertsal zehatzak eta eragiten dioten **manu sektorial jakinak** identifikatzea. Manuak, horrenbestez, betebeharrak dira (transbertsalak edo sektorialak), eta neurri zehatzak hartzea eskatzen dute, aurrekontu programaren bidez emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.

Aztertzen ari garen aurrekontu ekitaldian, adierazi behar da, esku hartzearen testuinguruaren azterketaren barruan, aztertutako programa guztiek (%100) identifikatzen dituztela **berdintasun manuak** genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenetan, eta sartzen dutela berdintasun araudiaren erreferentzia EBA aurrekontu-fitxen **programa arautzeko esparruan**.

- **Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen diagnostikoa**

Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen diagnostikoa da aurrekontu programa baten genero azterketaren bigarren etapa. Aplikatu behar den gizarte testuingurua aztertu eta ulertzean datza, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatzeko. Desberdintasun horiek baldintzatu egin ditzakete emakumeek eta gizonak dituzten aukerak, aurrekontu programak abian jartzen dituen baliabideez berdintasunez baliatzera bideraturik. Horrela bakarrik lor daiteke:

- **Desberdintasunak ez erreproduzitzea:** Urtez urte, informazio iturri nagusiek erakusten dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ez dagoela lortuta, eta desberdintasunek hortxe jarraitzen dutela gizarte errealitatearen eremu guztietan. Dauden desberdintasunak antzematearen eta ulertzearen poderioz, diagnostikoari esker neurriak hartu ahalko ditugu, gure esku hartzeetan halakoak ez errepikatzeke.
- **Berdintasun helburuak eta ekintzak definitzea:** Diagnostikoaren bidez eskuratutako ezagutzatik abiatuta, esku hartzeko arloak eta alderdi espezifikoak edo lehentasunezkoak identifika daitezke. Horri esker, berdintasun ekintza zehatz eta eraginkorrak defini daitezke, identifikatutako desberdintasunei heltzeko. Horrela bakarrik bermatuko da aurrekontu programak inpaktu positiboa izango duela emakumeen eta gizonen berdintasunean.

Diagnostiko horrek, oro har, hiru urrats eskatzen ditu. Lehenik eta behin, genero ikuspegitik garrantzitsuak diren datuak biltzea, eta oinarritzko adierazleak kalkulatzeko (sexuaren araberako ehunekoak, genero arrakalak), testuinguruaren argazki argia izateko. Bigarrenik, beharrezkoa da *informazioa genero ikuspegitik aztertzea eta interpretatzea*, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak egiaztatze hutsetik harago joanda, azpian dauden arazoak ulertzeko. Azkenik, azterketa horren emaitza da argi eta garbi identifikatzea programa aplikatzeko testuinguruan ageri diren *genero desberdintasunak*, zeinak kontuan hartu beharko baitira neurri zuzentzaile egokiak ezartzeko.

Aztertzen ari garen aurrekontu ekitaldira itzulita, esan behar da aurrekontu programen **%100k** identifikatzen dituela beren esku hartze eremuari eragiten dioten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenetan, eta ehuneko txikiago batek (%86), berriz, jasotzen duela egindako analisi horren laburpen bat EBA aurrekontu fitxako **egoeraren diagnostikoari buruzko atalean**.

● Programaren xedea edo asmoa

Programaren xedea edo asmoa berrikusi ondotik ekiten zaio genero ikuspegia aurrekontu prozesuan txertatzeko fase *eraldatzailerari*. Urrats horrek eginkizun hori aztertzea eta doitzea eskatzen du, programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko duen konpromisoa ziurtatzeko, esplizitu bihurtzeko eta ikusarazteko. Faktore horrek, gainera, lagundu egiten du helburu hori aurrekontu plangintzaren maila guztietan txertatzen dela bermatzen, helburuek, lan ildoek, ekintzek eta adierazleek eginkizunarekin lerrokatuta egon behar baitute, eta, beraz, emakumeen eta gizonen berdintasuna ere lortzeko azken helburura bideratuta.

Azken buruan, emakumeen eta gizonen berdintasuna eginkizunean txertatzean, oinarri sendoa ezartzen da aurrekontu programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko **konpromisoa hartzeko eta eginahal hori garatzeko, islatzeko eta modu koherentean jarduteko**.

Urrats horren zeresana kontuan hartuta, garrantzitsua da aipatzea aztertutako 14 programetatik 13k (**%93**) berdintasuna txertatzen duela programaren eginkizunean, programaren plangintzan genero ikuspegia txertatzeko lehen adierazle gisa, bai eta gizon-emakumeen arteko berdintasunean aurrerapen handiagoak egiteko aurretiazko konpromisoaren adierazle gisa ere.

Aurrekontu plangintzaren elementu horretan berdintasuna txertatzearen garrantzia indartuz, adierazi behar da 13 programa horiek 437 milioi euroko gastu aurrekontua metatzen dutela; hau da, aztertutako 14 programen 446 milioi euroko guztizkoaren %98.

● Programaren helburuak eta adierazleak

Aurrekontu programen genero azterketaren faseak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eta desberdintasunei buruzko arau eta programa manuak identifikatuz, EBA aurrekontu programaren helburuak, jarduera ildoak eta adierazleak berrikustea ekarri behar du, aurreko emaitzak aintzakotzat hartuta, horiek emakumeen eta gizonen berdintasunaren lorpenarekin doitzeko eta lerrokatzeko.

Berrikuspen horrek bermatu behar du, alde batetik, plangintza maila desberdinen arteko **koherentzia**; hau da, helburuek —*zertarako*— bat etorri behar dute aurrekontu programaren misioarekin, zeinean txertatu baita emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea. Eta, bestetik, aurreko azterketetan identifikatutako esku hartzeko lehentasunezko arloei edo alderdiei erantzun behar zaie. Helburu horiek lortzeko *non* esku hartu behar den zehaztu behar dute jarduera ildoek. Adierazleek, bestalde, ezarritako helburuekin lotutako aurrerapenak neurtzeko aukera eman behar dute jarraipena egiteko eta kontuak emateko fasean.

Bestalde, berrikuspen horrek aukera ematen du aurrekontu programak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duen konpromisoa aurrekontu fitxan esplizituki islatzeko. Aurrekontu fitxa sarbide publikoko dokumentua denez —haren bidez, programaren, helburuen eta espero diren emaitzen berri ematen zaie herritarrei—, bermaturik dago

konpromiso hori fitxara sartzen diren pertsona guztiek ikusi eta ezagutu ahal izatea. Hala, gardentasuna bultzatzen da.

Lehen alderdi horri helduz, aipatu behar da aztertutako aurrekontu programen **%86**ean bakarrik dagoela berdintasuna **helburuen eta/edo lan ildoen barruan**.

Adierazle horrk, aurretik aurkeztutakoak baino ehuneko txikiagoa aurkeztean, plangintza kateko lehen haustura lerroa erakusten du; izan ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko eta desberdintasunei heltzeko arau eta programa manuen identifikazio maila handia izateak ez du esan nahi esku hartzeko arlo eta alderdi espezifikoiei edo lehentasunezkoiei antzeko mailan heltzen zaienik manu horiek betetzeko edo desberdintasun horiek desagerrarazteko.

Puntu honetan berdintasunak duen eragin txikiagoaren erakusgarri da berdintasuna helburuetan edo jarduera ildoetan txertatzen duten 12 programek 411 milioi euroko gastu aurrekontua dutela, aztertutako 14 programetako 446 milioi euroen **%92**a Bigarrenik, Gipuzkoako Foru Aldundiak onetsitako aurrekontu gastuaren genero inpaktua ebaluatzeko ereduak eskatzen du, helburuak eta jardun ildoak zehaztu ondoren, arreta jarri behar zaiela **adierazleei**, ezarritako helburuen betetze maila egiaztatu ahal izateko. Lehen gerturatze batean, esan behar da berdintasunaren sustapenarekin lotutako helburuak zehaztu ala ez, ezinbestekoa dela pertsonen buruzko datuak sexuaren arabera bereiztea. Baina, nahitaezko xehatze hori alde batera utzita, plangintza katean koherentziari eusteko eta programak genero inpaktu positibo neurgarria izango duela ziurtatzeko, beharrezkoa da genero adierazleak aurreikustea, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko aurrekontu programaren emaitzak ezagutzeko.

Puntu horretan, adierazi behar da genero adierazleak txertatu dituzten programen kopurua 8 izan dela, berdintasunari buruzko jardueren emaitzak eta inpaktua ezagutzeko (programa guztien %57).

Bi adierazle horiek, oro har, atal honen hasieran jakinarazten genuen joera berresten dute, analisi fasean berdintasuna txertatzeko erraztasun handiagoari eta oraindik ere aurrekontu programaren diseinuan eraldaketa zehatzak sartzeko dauden zailtasunei dagokienez. Era berean, agerian uzten dute beharrezkoa dela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren integrazioaren arloko programen **barne koherentzia** indartzea, plangintza "katea" hautsi ez dadin. Hala, alderdi hauek bermatu behar dira:

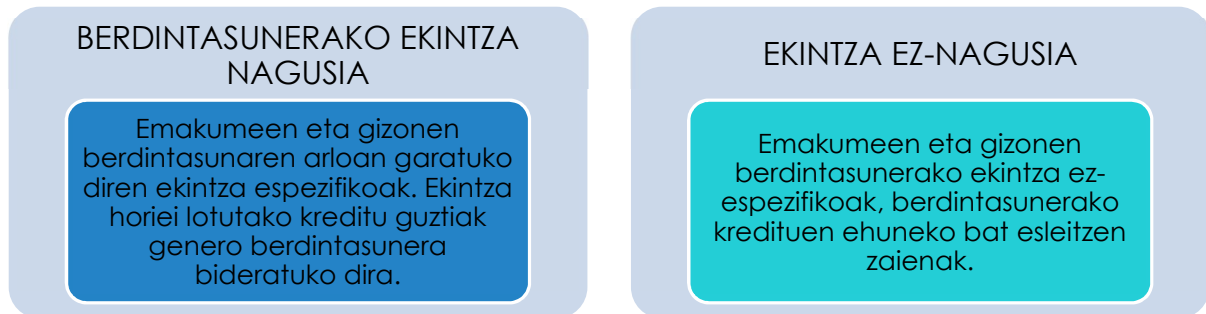
- Berdintasuna analisi fasean txertatzeko maila handiaren ondorio *operatiboak* ateratzen direla, helburu eta jardun ildo zehatzekin.
- Funtsezkoa da berdintasun helburuak zehaztea, txertatzen diren jarduerak "gida" honek orientatu ditzan, eta, horretarako, berdintasunaren arloko esparru estrategikoan ezarritako helburuak betetzea ahalbidetzen dutela ziurtatu behar da.
- Garrantzitsua da adierazle espezifikoak txertatzea, eta adierazle horiek ez izatea "intentzio adierazpen" hutsak, baizik eta haien betetze mailak neurtzeko eta ikusarazteko modukoa izan behar du.

Berdintasunerako ekintzak

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eragin positiboak bermatuko dituen aurrekontu plangintzaren kate baten azken elementua **ekintza zehatzak** sartzea da, genero arrakalei heltzeko eta ezarritako berdintasun helburuak lortzeko. Prozeduraren urrats erabakigarria da, ekintzek bermatzen baitute programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eragin positiboa.

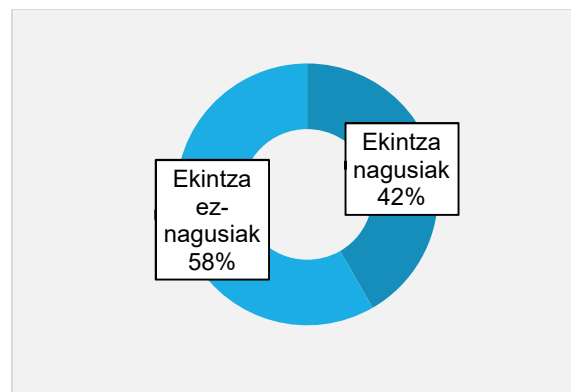
Ekintzak zehaztu ondoren, funtsezkoa da **ekintza horiek gauzatzeko behar diren baliabideak ziurtatzea**. Horretarako, eta GFaren aurrekontuen genero inpaktua ebaluatzeko ereduaren arabera, beharrezkoa da prozesu horretan definitutako ekintzak EBAn jasotzea. Hori bi modutara egin daiteke:

6. irudia. Berdintasunerako ekintzak EBAn.



Logikoa denez, eta egikaritze bermeari dagokionez eskaintzen dituen aukerak direla eta, gomendatzen da, ahal den guztietan, aurrekontu programetan jasotzen diren berdintasun jarduerak EBAn jasotzea ekintza nagusi gisa, eta zenbateko espezifiko bat ziurtatzea horiek inplementatzeko eta haien jarraipena egiteko. Aurrekoa kontuan hartuta, aipatu behar da **aztertutako programen %100k jasotzen dituztela berdintasunerako ekintzak**. Ehuneko handi hori ñabartu egiten da txertatzen diren ekintza motetan sakontzen badugu. Hori horrela, 14 programetan sartutako 96 berdintasun ekintzetatik 40 ekintza nagusiak dira, hau da, **%42**. Bestalde, 56 ekintza ez-nagusiak dira (%58). Hurrengo grafikoak irudikatzen du proportzio hori.

10. grafikoa. Berdintasun ekintzak informatutako aurrekontu programetan, ekintza motaren arabera.

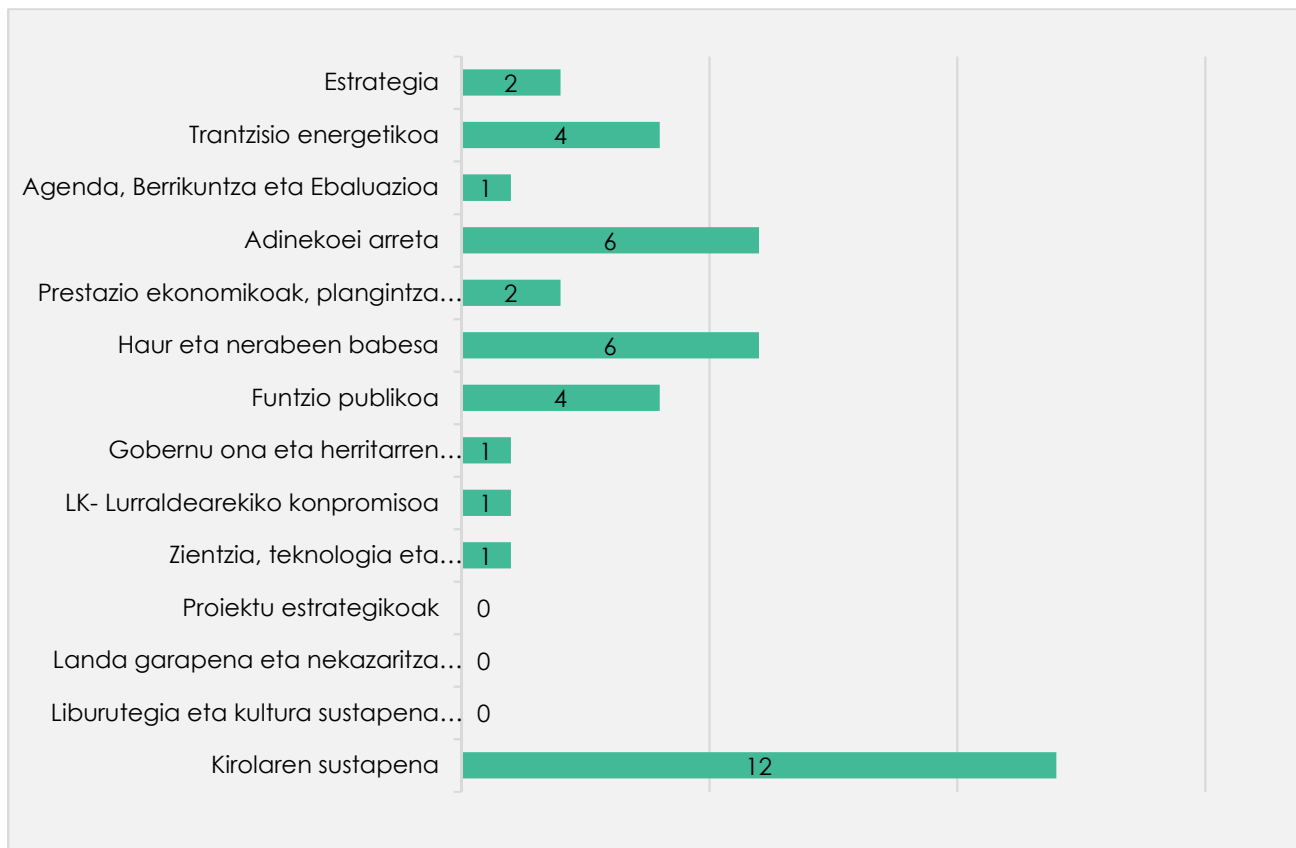


Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

Berdintasun ekintza nagusien edo ekintza ez-nagusien (NOLA ekintzak) arteko bereizketa hori (maila txikiagoko esleipenak, gauzatze konpromisorik edo gastu egiazkorik ez dakartenak) funtsezkoa da aurrekontu programek emakumeen eta gizonen berdintasunerako egiten duten benetako ekarpenera hurbiltzeko. Hori horrela, bereizi egiten dira, batetik, egozpen zitura duten berdintasun ekintzak (nagusiak) eta egozpen partziala/zenbatetsia dutenak (NOLA ekintzak edo ekintza ez-nagusiak). Aztertutako aurrekontu programetan, bigarrenen proportzioa askoz ere handiagoa da lehenengoena baino. Horixe da, hain zuzen, genero transbertsalitatearen strategiarekiko konpromiso formala **aurrekontu konpromiso bermatu** bilakatzeko zailtasunei loturiko beste adierazle bat.

Analisian gehiago sakonduz, esan daiteke programa bakoitzeko berdintasunerako ekintza nagusien batezbestekoa **2,8 ekintza** dela. Hala ere, hurrengo grafikoan ikusten den bezala, aldakortasun handia dago aurrekontu programen artean. Izan ere, mediana kontuan hartuz gero —hau da, datu guztiak bi zati berdinetan banatzen dituen balioa—, akzio nagusien kopurua akzio batera jaisten da. Desberdintasun horrek iradokitzen du programa batzuk emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko zenbait ekintza egiten ari direla aurrekontu jakin batekin, eta beste batzuk, berriz, apenas ari direla ekintzak ezartzen.

11. grafikoa. Berdintasunerako ekintza nagusiak, aztertutako aurrekontu programaren arabera



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.



Berdintasunerako 40 ekintza nagusietara bideratutako gastuaren zenbatekoari dagokionez, **8.712.739 eurokoa** da, hots, aztertutako 14 programetan esleitutako 446 milioi euroen **% 1,95**. Zifra horrek agerian uzten du, berdintasunaren aldeko ekintzak sartu badira ere, bideratutako **baliabideen bolumena** mugatua dela oraindik aurrekontu globalarekin alderatuta. Ehuneko txiki horrek iradokitzen duenez, berdintasunerako asmoak eta konpromisoak badiren arren (programen misioan ikusten genuen bezala), aurrekontu esleipenak ez du islatzen **ahalegin nabarmenik**.

Konpromiso formalaren eta baliabideen benetako esleipenaren arteko arrakala hori hobetu beharreko funtsezko alderdi bat da, programek genero desberdintasunen murrizketan eragin eraginkorra izango dutela bermatzeko.

5. taula. Berdintasun ekintza nagusiak 2024an, aurrekontu programaren arabera

Departamentua	Aurrekontu programa	Berdintasuneko ekintza nagusiak	Aurrekontua (€)
01 - DIPUTATU NAGUSIA	200 - Estrategia	Helburu estrategikoei lotutako genero-arrakalak identifikatzeko behatokia	81.462
	200 - Estrategia	Foru Aldundiaren jarduera zeharkako politikekin lerrokatu (EBA): GJH, generoa eta euskara	47.387
02 - JASANGARRITASUNEO DEPARTAMENTUA	130 - Trantsizio energetikoa	Energia gaietan adituen datu-basea ustiatzea eta erabiltzea jardunaldi, ikastaro eta abarretako hizlariak hautatzeko.	4.394
	130 - Trantsizio energetikoa	Genero-irizpideak sartzeari buruzko barneko prestakuntza-tailer bat egitea dirulaguntzak, bekak eta kontratuak kudeatzen dituzten teknikariek.	5.594
	130 - Trantsizio energetikoa	Gipuzkoako pobrezia energetikoari buruzko azterlanetan atzemandako genero-arrakalari garrantzi eta ikusgarritasun handiagoa ematea argitalpenetan eta prentsa-oharretan.	4.394
	130 - Trantsizio energetikoa	Kontratu, hitzarmen, beka eta diru-laguntzetan berdintasun-klausulak sartzea, eta, ondoren, emaitzen analisia eta jarraipena egitea.	4.694
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	100 - Agenda, Berrikuntza eta Ebaluazioa	Iraupen luzeko zainketetan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzea	10.918
	210 - Adinekoei arreta	Adineko pertsonentzako egoitzetan eta eguneko zentroetan indarkeria matxista prebenitzeko eta tratatzeko protokoloaren pilotaje bat egitea zentro talde batean.	7.645
	210 - Adinekoei arreta	EUSSetan, ospitaleetatik datorren eskaria ikertzea, diskriminazio-motaren bat egiten ari den jakitek	1.244
	210 - Adinekoei arreta	Laguntza teknikoetan, genero-arrakalaren arrazoia ezagutzeko azterlan bat abian jartzea	1.244
	210 - Adinekoei arreta	Laguntza-neurrietan, oinarrizko gizarte-zerbitzuei jakinaraztea datua, kontzientzia har dezaten.	1.244
	210 - Adinekoei arreta	Zentro eta zerbitzu guztietan, ez soilik kontratuetan, berdintasun-klausulak/-betebeharrak sartzea proposatzea	622
	210 - Adinekoei arreta	Zerbitzuen neurketa orokorrak eta sistematikoak egitea, datuak sexuaren arabera bereizita	1.244
	320 - Prestazio ekonomikoak, plangintza eta ituna	Etxeko zainketen profesionalizazioa -LPPE- sustatu FIZPE-aren aldean: LPPEko triptikoa FIZPEko onuradunei bidali / Udaletako OGZetan LPPEa sustatu / Kostearen arabeko gehieneko kopuruen bidez LPPEa nola sustatu aztertuko duen ikerketa.	3.456



	320 - Prestazio ekonomikoak, plangintza eta ituna	FIZPEn, zainketa ez-profesionalen zaintzaile nagusiak ez diren gainontzeko senideen erantzunkidetasuna sustatu, horretarako zainketei buruzko oinarriko prestakuntza eskainiz.	4.998
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Arreta jasotzen duten haur eta nerabeentzako prestakuntza antolatzea, sexu-askatasunaren aurkako delituak edo genero-indarkeriako delitu bat adierazten duten delituak prebenitzeko eta detektatzeko.	38.517
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Bereziki kalteberak diren neska nerabeak (bereziki, neska edo nerabe polibiktimizatuak, sexu-esplotazioaren biktimak...) artatzeko berariaz sortutako egoitza-programa bat diseinatzea eta ezartzea.	6.533.835
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Haurren eta nerabeen eskubideen urratzaileei lotutako segurtasunik gabeko egoerak (bullying-a, sexu-erasoa, indarkeria matxista, diskriminazioa...) prebenitzeko, hautemateko eta horiei aurre egiteko jarduketako protokoloak diseinatzea.	50.506
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Indarkeria Matxistaren Biktima den Emakumea Babesteko eta Gizarteratzeko Zerbitzuarekin adostea aplikatu beharreko balorazio- eta arreta-irizpideak eta -prozesuak, haien egoerak eta premiek bi zerbitzuen esku-hartzea eskatzen dutenean	403.487
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza-modulu bat diseinatzea eta ematea, haurrak eta nerabeak babesteko sistemak artatutako haur eta nerabeentzat.	38.200
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Haurren eta nerabeen zerbitzuetatik emakumeen aurkako indarkeria matxistari ematen zaion arreta hobetzeko lan-plan bat definitzea eta abian jartzea	50.506
04 - GOBERNANTZAKO DEPARTAMENTUA	200 - Funtzio publikoa	Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan eremuko jazarpen sexistari aurre egiteko prebentzioko eta jarduteko protokoloaren jarraipena, berrikuspina eta eguneraketa egitea	24.421
	200 - Funtzio publikoa	Gipuzkoako Foru Aldundiaren enplegu publikoaren eskaintzako deialdiei dagozkien generoaren araberako inpaktua aurretiaz ebaluatzen txostenak egiteko prozesua hobetzea eta ondorengo jarraipena egitea	16.280
	200 - Funtzio publikoa	Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan eremurako barneko berdintasun plana sortu eta eta horren jarraipena egitea	22.216
	200 - Funtzio publikoa	Gipuzkoako Foru Aldundiko langileek berdintasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetara joatea eta horietan beraien parte-hartzea sustatzeko kanpaina proaktibo bat diseinatu eta garatzea	15.882
	300 - Gobernu ona eta herritarren partaidetza	Prestakuntza-ikastaroak antolatzea, herritarrek parte hartzeko eta ekintza komunitarioko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko	25.000
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU	100 - LK- Lurraldearekiko Konpromezua	Emakumeek bultzatutako enpresa sortzeko proiektuei laguntzea	355.020



ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	200 - Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sustatzea	Emakumeak zientzian eta teknologian duen zeregina sustatzea	193.750
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROLETAKO DEPARTAMENTUA	400 - Kirolaren sustapena	Aurrekontua berdintasun planarekin (EBA) lerrokatze	12.201
	400 - Kirolaren sustapena	Emakumeen artean jarduera fisikoa sustatzeko ekimenak eta programak garatzea.	106.403
	400 - Kirolaren sustapena	Emakumeen artean jarduera fisikoa sustatzeko ekimenak eta programak sustatzea.	109.903
	400 - Kirolaren sustapena	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko klausulak sartzea kontratazio klausuletan eta diru-laguntzetan	12.201
	400 - Kirolaren sustapena	Emakumeek Mugimenduan komunikazio ekimenak	98.594
	400 - Kirolaren sustapena	Genero eraginari buruzko txostenak garatzea kirol programa	39.451
	400 - Kirolaren sustapena	Gipuzkoako emakumeen jarduera fisikoari buruzko ikerketa eta ezagutza garatzea eta zabaltzea	38.202
	400 - Kirolaren sustapena	Gipuzkoako Kirol federatuan emakumeen eta gizonen arteko aldea murriztea.	97.401
	400 - Kirolaren sustapena	Jarduera fisikoa lanarekin eta zaintzarekin uztartzeko politikak eta programak garatze	14.550
	400 - Kirolaren sustapena	Kirol-egituretan parte hartzen duten emakumeak ahalduntzea eta ikusaraztea	205.351
	400 - Kirolaren sustapena	Kirola emakumeen artean sustatzeko sareak indartzea	27.682
	400 - Kirolaren sustapena	Kirolean emakumeen eta nesken aurkako indarkeria matxistari buruzko sentsibilizazio eta prebentzio ekintzak abiaraztea	2.640
	GUZTIRA		

● **Hizkuntza ez-sexista**

Azkenik, administrazio publikoak herritarrekin komunikatzeko baliatzen dituen euskarri guztietan hizkuntza ez-sexista erabiltzea egin behar bat da aurrekontua egiteko prozesuari aplikatu dakiokeen arau esparruan, eta, horretaz gainera, GFAko departamentuek emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duten **konpromisoaren adierazle** argia da, baita hori lortzeko beste tresna bat ere. Horregatik, aurrekontu programen genero inpaktuaren ebaluazioak erabilera horrekin lotutako adierazle bat biltzen du.

Eskura dauden datuen arabera, aztertutako 14 programek (**%100**) hizkuntza ez-sexista erabiltzen dute aurrekontu fitxetan, eta **betetze maila handia islatzen dute**.

Ehuneko handi hori beste eremu batzuetan ikusitako joeraren isla da: genero berdintasunarekin lotutako **elementu formalak**, hala nola hizkuntza ez-sexista erabiltzea, alderdi estrukturalagoak edo estrategikoagoak baino errazago txertatzeko joera dago, helburu eta ekintza eraldatzaileak definitzea, kasu. Aurrerapen garrantzitsua bada ere, hizkuntzaren erabileraren betetze hori osatzeko, **genero berdintasuna gehiago integratu behar da** politika publikoen plangintzan eta betearazpenean eragin zuzena duten arloetan, inpaktu erreala eta iraunkorra izan dezan genero desberdintasunen murrizketan.

IV.1.3. Programen genero inpaktuaren ebaluazioa

Analisi prozesu honen azken emaitza aurrekontu programa baten **genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioa** da. Ebaluazio horrek balioesten du, aurreko adierazle guztien arabera, programak eragin positiboa izango ote duen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean. GFaren ereduaren arabera, aurrekontu programak aurreko urrats guztiak behar bezala egin baditu, espero izatekoa da **eragin positiboa** izango duela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean, eta genero ikuspegia programan txertatzeko lanaren eta berdintasunerako txertatutako ekintza zehatzen berri emango du, aurrekontu esleipena barne.

Kontuak emateko ariketa hori errazteko, **ikuspegi argia eta sintetikoa** eskaintzen da programek beren aplikazio eremuan dauden genero desberdintasunei nola eta zenbat baliabiderekin heltzen dieten aztertzeko, bai eta desberdintasun horiek gainditzen modu aktiboan laguntzeko ere; ondoren, egindako txostenetatik abiatuta, balioesten da aurrekontu programa bakoitzak nola egiten duen genero ikuspegia integratzeko eta baloratzeko lana. Txosten horietatik abiatuta, emandako informazioa bildu eta sistematizatu egiten da, programa guztietarako adierazle komunak sortuz, genero inpaktuaren balorazio egokia egin ahal izateko.

Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenetan bildutako informaziotik abiatuta, azken puntuazioan laguntzen duten **zortzi adierazle** kalkulatzeko dira, baina guztiek ez dute pisu bera:

- Genero ikuspegia txertatuz gero, **bi puntu** emango zaizkie berdintasunean eragin handiena duten plangintzako elementuei. Hona hemen elementu horiek: aurrekontu programak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatzen dituen, berdintasun ekintza nagusiak sartzen dituen (puntu bat

ekintza bat sartzen badu, eta beste puntu bat bi ekintza edo gehiago sartzen baditu,) eta programaren aurrekontuaren % 1 baino gehiago erabiltzen duen ekintza nagusi horiek gauzatzeko.

- **Puntu bat** izango dute, aldiz, garrantzitsuak diren arren (batez ere plangintzan koherentzia bermatzen dutelako), berdintasunean eragin txikiagoa duten elementuek: programak berdintasuna txertatzen duen misioan, berdintasun manuak identifikatzen dituen, berdintasuna helburuetan eta/edo lan ildoetan sartzen duen, eta genero adierazleak definitzen dituen.
- Azkenik, hizkuntzaren erabilera ez-sexistak **puntu erdia** lortzen du; hala, aitortzen zaio garrantzi formala, nahiz eta eragin txikiagoa duen benetako eraldaketari dagokionez.

Taula honetan laburbiltzen dira osagai horiek eta puntuazio osoan duten pisua.

6. taula. Aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatu den balioesteko osagaiak

Osagaia	Baremazioa
Txertatzen du berdintasuna egitekoan	1 puntu
Identifikatzen ditu berdintasun manuak	1 puntu
Identifikatzen ditu emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak	2 puntu
Sartzen du berdintasuna helburuetan eta/edo lan ildoetan	1 puntu
Sartzen du berdintasunerako ekintza nagusi bat	1 puntu
Sartzen ditu berdintasunerako bi ekintza nagusi edo gehiago	1 puntu
Programaren aurrekontuaren % 1 baino gehiago berdintasun ekintza nagusietara bideratuta	2 puntu
Definitzen ditu genero adierazleak jarraipenerako	1 puntu
Hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten du	0,5 puntu
Guztira (gehieneko puntuazioa)	10,5 puntu

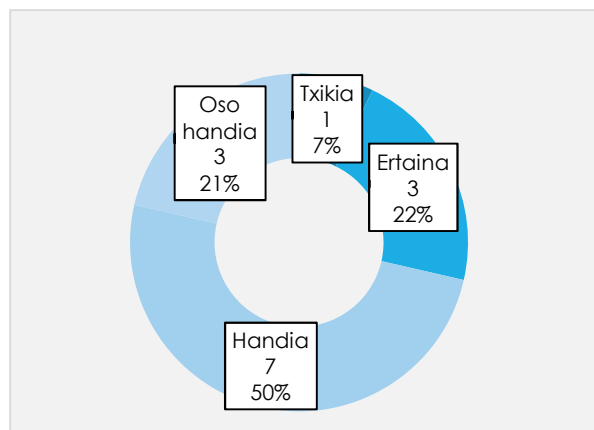
Lortutako puntuaziotik abiatuta, eskala batean banatzen dira, eta, hala, aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatzen den eta, beraz, emakumeen eta gizonen berdintasunean zer eragin duen modu objektiboan hurbiltzea ahalbidetzen da. Eskalak 6 maila ditu: ez da genero ikuspegia txertatu, oso gutxi txertatu da genero ikuspegia, edo genero ikuspegia txertatzeko maila txikia, ertaina, handia eta oso handia da.

7. taula. Aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatu den baloratzeko puntuazio eskala

Genero ikuspegiaren txertatze maila	Lortutako puntuazioa
Oso handia	9,5 eta 10,5 puntu artean
Handia	7,5 eta 9 puntu artean
Ertaina	5 eta 7 puntu artean
Txikia	3 eta 4,5 puntu artean
Oso txikia	1 eta 2,5 puntu artean
Batere ez	0

Aztertutako 14 programek genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenetan eta fitxetan oinarrituta, **3 programak (%21) genero ikuspegiaren integrazio maila oso altua du**, eta **7 programak (%50)**, berriz, genero ikuspegiaren txertatze maila altua. Hiru programak (%22) maila ertaina ageri dute, eta geratzen den programak (%7), azkenik, txertatze maila txikia. Emaitza horien arabera, aztertutako programa guztiek sartu dituzte genero inpaktu positiboa bermatzeko funtsezko elementuak fitxetan, eta guztizkoaren %90ek baino gehiagok betetzen ditu **inpaktu potentzial hori ertaina/handia/oso handia** dela pentsatzeko baldintzak. Horrek, neurri handi batean, areagotu egiten ditu inpaktu potentzial hori benetako inpaktu bihurtzeko aukerak. Eranskinean, memoria honetan aztertutako aurrekontu programa bakoitzak lortutako puntuazioa erantsi da.

12. grafikoa. Genero ikuspegiak informatutako programetan duen txertatze mailaren balorazioa

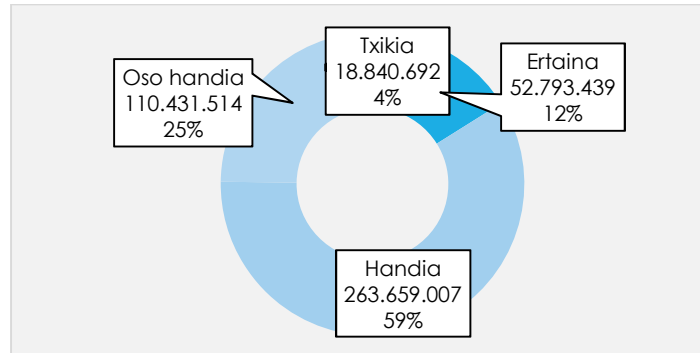


Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

Gastuari dagokionez, maila oso handiko programek 110 milioi euroko aurrekontua dute (%25), maila handia duten programek 264 milioi euro metatzen dituzte (%59), txertatze maila ertaineko hiru programek 53 milioi euro (%12) eta txertatze maila txikiko programek, azkenik,

19 milioi euro (%4). Beraz, ikusten da genero ikuspegia oso maila handian integratuta daukaten eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen aurka aktiboki jarduten duten programek aurrekontu bolumen handiagoa dutela.

13. grafikoa. Gastuaren zenbatekoa, genero ikuspegiaren integrazio mailaren arabera



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

Azken batean, ebaluazioaren emaitzek erakusten dute genero ikuspegia GFaren programen aurrekontu plangintzan txertatzeko prozesua **emaitza positiboak** ari dela ematen. Programen integrazio maila aldakorra bada ere, gehienek ahaleginak egin dituzte beren programetan genero ikuspegia txertatzeko. Aipatu behar da aurrekontu programa horiek orientaturiko lan prozesu bati jarraitu diotela, eta, horrekin batera, gaikuntza, hausnarketa eta eraldaketa ere izan dituztela, genero ikuspegia aurrekontu plangintzan txertatzera bideratuta. Horrek erraztu egin ditu emaitza horiek.

Hala ere, garrantzitsua da azpimarratzea, azterketan zehar aipatu den bezala, zenbait arlotan badela **errotkarik** oraindik ere. Horien barruan sartzen da berdintasun ekintzen kopurua eta gastua handitzeko beharra. Era berean, bermatu behar da genero ikuspegia ez dela aplikatzen azterketan edo elementu formaletan bakarrik (hizkuntza ez-sexista erabiltzea, esaterako), baita alderdi estrategikoetan ere, hala nola helburuen, adierazleen eta jarduketaren ildoaren definizioan, kontuan izanik eragin zuzena dutela desberdintasunak gainditzeko.

Laburbilduz, orain arte egindako bidea pozgarria bada ere, Gipuzkoako Foru Aldundiak jarraitu egin behar du genero ikuspegia kontuan hartzen duen aurrekontu plangintza bultzatzen, genero desberdintasunen aurkako borrokan **tresna eraldatzaile** gisa.

IV.2. Langile gastuen azterketaren emaitzak.

Gastuaren sailkapen ekonomikoaren esparruan, genero analisiaren metodologiak **1. kapituluari** heltzen dio (**Langileen gastuak**), ikuspegi horretatik azterketa horrek baitu garrantzi handiena eta hura osatzen baita ondoen gastuaren beste sailkapenekin eta, bereziki, programen araberako sailkapenarekin.

Izan ere, langileen gastuak aurrekontuaren zati garrantzitsu bat izateaz gainera, langileekin loturiko politiken kudeaketak eta lan baldintzek eragin zuzena izan dezakete emakumeen eta gizonen berdintasunean. Horrenbestez, 1. kapitulua berdintasunaren ikuspegitik aztertzea garrantzitsua da GFAn egon daitezkeen **genero arrakalak** identifikatzeko eta berdintasuna sustatzen duten estrategiak proposatzeko. Horrek eragin positiboa du erakundeetan, eta, gainera, eredugarria da tokiko administrazioarentzat eta sektore pribatuko beste erakunde batzuentzat, lan eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeari begira.

Abiapuntu horrekin, langileen gastuarekin loturiko genero inpaktuaren analisiak, zeinaren emaitzak jarraian aurkezten baitira, galdera hauei erantzutea du helburu:

- Bada alde nabarmenik erakundearen barruan **emakumeei eta gizonei zuzendutako aurrekontuan**? Desberdintasunik antzemanaz gero, emakumeen eta gizonen arteko zer desberdintasuni egotz dakizkieke? (Esaterako, lan bereizketa, lan edo sektore feminizatuen balorazio sozial eta ekonomiko txikiagoa, zainketen banaketa desberdina eta ordaindu gabeko lana...).
- Antzematen da **soldata desberdintasunik** emakumeen eta gizonen artean erakundeetan? Desberdintasun posible horiek zer neurritan erantzuten diete soldata diskriminazio zuzenei? (Esaterako, ez egotea justifikatuta lana gauzatzean ustezko balio-ekarpen desberdinagatik) Edota zeharkakoei? (Hau da, emakumeek eta gizonek enpleguan duten egoeraren eta posizio diferentzialaren ondorio direnak).

Galdera horien erantzunak artikulatzen du langileen gastuaren genero azterketa, eta emaitzak bi dimentsiotan multzokatzen dira: batetik, kontzeptu horretan emakumeei eta gizonei eskainitako langileen gastuaren *karakterizazioa*, eta, bestetik, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari desberdintasunak identifikatzea.

Bildutako datuen denboraldiari dagokionez, aurrekontua egikaritzeari buruzko datuak dira, kasu honetan 2023ko ekitaldikoak. Kontuan izan behar da aurrekontu proiektuaren zirriborroa kalkulatzeko aintzakotzat hartzen dela lanpostuak lanaldi osoan beteta egotea, lanaldi murrizketarik edo soldatarik gabeko baimenik gabe. Azterketa honetan jasotako gastu bolumena 134.353.447 eurokoa da, eta aurrekontuaren guztizko gastua, berriz, 135.405.401 eurokoa.

Aldundiaren batez besteko ordainsari orokorra kalkulatzeko da helburua, emakume eta gizonentzat, langileen gastu guztietatik abiatuta: 71.217.006 emakumeentzat eta 63.136.441 gizonentzat. Guztizko hori oinarritzat hartuta, langileen gastuaren eta soldata arrakalaren genero azterketa egiteko adierazleak kalkulatu dira.

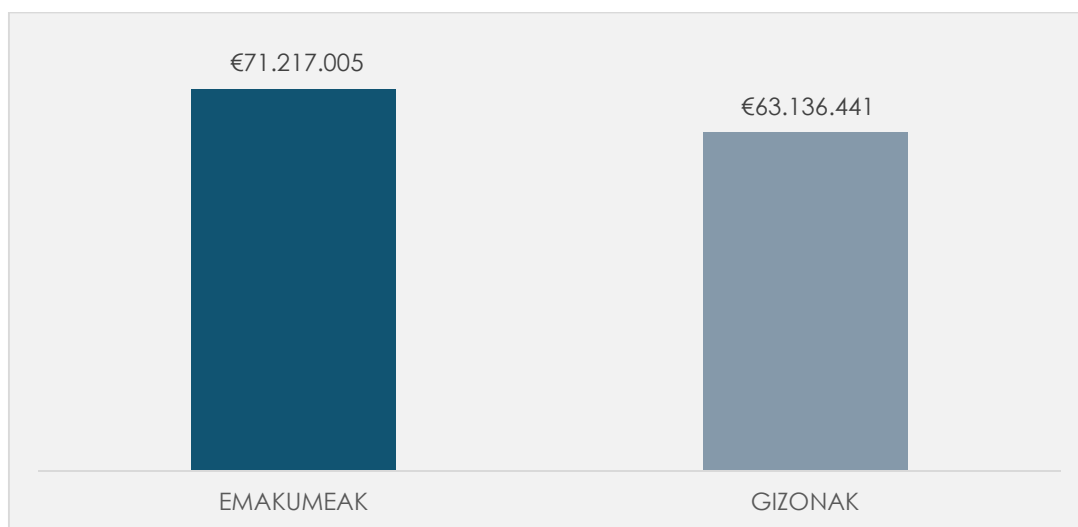
Hala ere, datu horietan muga batzuk aipatu behar ditugu. Oro har, zehaztu behar da azterketa honetan ez direla sartu gastu jakin batzuk, erabilitako sailkapen irizpideetan sartzea zaila edo ezinezkoa izateagatik. Gastu horiek, guztira, 1.051.953 eurokoak dira.

Bestalde, adierazi behar da aldi batean langile batek kontratu bat baino gehiago izan ditzakeela, bakoitza departamentu batean; horregatik, gastu hori sortzen duten enplegatuen kopurua departamentuka zenbatuta, pertsona bat bi guztizkotan ager daiteke. Hori dela eta, langile guztien artean aldaketa txikiak daude, informazioaren banakapen motaren arabera.

IV.2.1. Langileen gastuaren genero azterketa

Lehenengo hurbilketa batean, 1. kapituluko gastua sexuaren arabera bereizita aztertzean, ikusten da GFAk **8 milioi euro gehigarri** baino gehiago bideratzen dituela emakumeentzat gizonekin alderatuta, grafiko honetan ikus daitekeen bezala.

14. grafikoa. 1. kapituluko gastua, sexuaren arabera



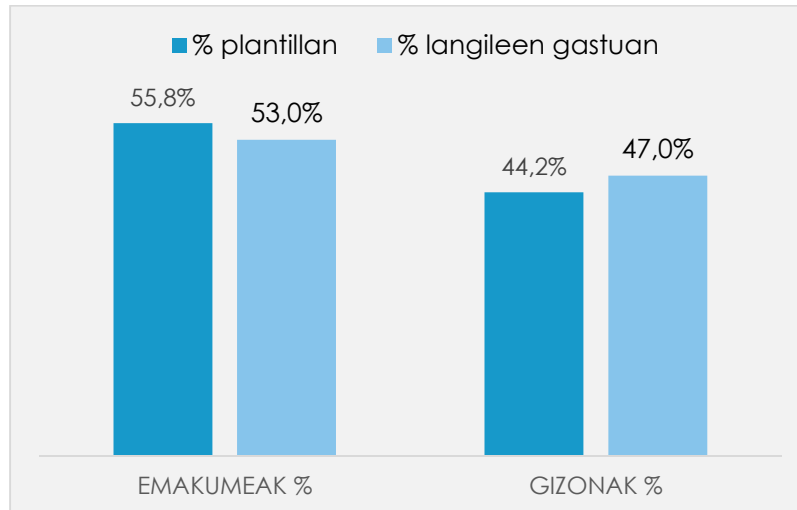
Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Emakumeen gastu absolutu handiago hori koherentea da plantillan pisu handiagoa izatearekin. Izan ere, eta **goranzko joerarekin**, emakumeak dira plantillaren % 55,8 gaur egun.

Hala ere, kasu batean eta bestean plantillako presentziaren eta langileen gastuen ehunekoak alderatuz gero, ikusten da ez dela betetzen **proporzionaltasun irizpidea**, eta gizonek gastuaren ehuneko handiagoa jasotzen dute 1. kapituluan plantillan daukaten pisu proporzionala baino, hurrengo grafikoan ikus daitekeenez. Zehazki, Gipuzkoako Foru Aldundiko plantillaren % 55,8 dira emakumeak, eta gastuaren % 53 jasotzen dute. Gizonak, aldiz, plantillaren % 44,2 dira eta aurrekontuaren % 47 jasotzen dute.

Desoreka hori dela eta, beste aldagai batzuetan sakondu behar da, azaldu ahal izateko. Zehazki, lau aldagaik eragiten dute alde horietan: **lanbide taldeen araberako sailkapenak**, **kontratu motak**, Aldundiko **departamentuen arteko banaketak** eta **kontziliazio baimenen** eraginak.

15. grafikoa. Emakumeen eta gizonen proportzioa plantillan eta langileen gastuan



Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Proportziogabetasun horren azalpenean sakonduz, baliagarria da gastuaren **lanbide taldeen** arteko banaketari erreparatzea. Hurrengo taulan ikus dezakegunez, gastu gehiena, emakumeetan zein gizonetan, A1 taldera bideratzen da (ikus kontzentrazio indizeak). Hala ere, gizonetan gastu gehien metatzen duen bigarren taldea C2 taldea da (gastuaren % 35,2) eta emakumeetan, berriz, A2 taldea (% 23,2). Bi kasu horietan, emakumeen eta gizonen arteko aldeak oso handiak dira, eta osatzen dituzten langileen osuera sexuaren arabera oso bereizita egotea da horren azalpena. C2 taldea gehienbat gizonek osatzen dute (% 64); izan ere, talde horretan dago suhiltzaileen taldea, zeinean % 98 gizonak baitira. Bestalde, A2 taldea (emakumeen % 70) gizarte langileek osatzen dute nagusiki. Eta C1 taldea, emakumeen % 63rekin: hor sartzen dira administrazioko langileak.

Eta, hain zuzen ere, adierazitako bi taldeetan —hau da, A2 eta C2 taldeetan— ikusiko dugu aurrerago soldata arrakala handiena. A2 taldean, batez ere emakumeek osatua izan arren, buruzagitzak gizonak betetzen dituzte neurri handiagoan, eta horrek esan nahi du ordainsarien zati handiagoa joaten dela gizonetara. C2 taldearen kasuan, suhiltzaileen ordainsari osagarriek ez dituzte sailkapen talde bereko beste lanpostu batzuk (adibidez, zaintzaileak), eta horrek esan nahi du talde horretako gizonak hobeto ordainduta daudela.

Beraz, plantillaren osauerari dagokionez, **segregazio horizontala** ageri da: lanpostu esparru edo kategoria jakin batzuk maskulinizatuta daude —suhiltzailea, bide langileak edo basozainak—, eta beste batzuk, berriz, feminizatuta, hala nola zaintzaileak (emakumeak % 100), garbiketako eta jantokietako langileak edo administrariak. Segregazio horizontal horren arrazoiak genero estereotipoak dira, suhiltzaileen edo bide langileen irudi estereotipatuarekin gertatzen den bezala, edo are lanaren eta rolen banaketa tradizionala,

emakumeek osatutako zaintzaile taldearen kasuan ikusten den bezala; izan ere, zaintza lanak emakumeekin identifikatzen dira tradizionalki. Beste horrenbeste gertatzen da A2 sailkapen taldean ere, gizarte langileak erabat feminizatutako kategoria baitira.

Horrek guztiak agerian uzten du emakumeak eta gizonak **lanaren banaketa sexual** tradizionalaren arabera kontzentratzen direla okupazioetan, eta horrek ondorio negatiboak dituela emakumeentzat, enplegu maskulinizatuak hobeto baloratuta eta ordainduta baitaude sailkapen talde beraren barruan feminizatutakoak baino.

Bestalde, talde profesionaleko gastuaren azterketara itzuliz, C2 taldean eten nabaria ageri da, talde hori osatzen duten langileen artean emakumeek duten ehunekoaren eta jasotzen duten aurrekontuaren ehunekoaren arteko proportzionaltasunari dagokionez. Zehazki, emakumeak C2 taldearen % 26 dira, baina 1. kapituluko aurrekontuaren % 18 jasotzen dute. C2 talde horretan, lehen adierazi dugun bezala, suhiltzaile eta bide langileak daude, biak ere oso maskulinizatuak, baina baita zaintzaileak ere (une honetan, % 100 emakumeak dira), ordainsari desberdintasun nabarmenak dituzten langileen talde berean.

8. taula. 1. kapituluko gastua, lanbide taldearen eta sexuaren arabera

	1. kapituluko gastua (€)		Banaketa indizea		Kontzentrazio indizea	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Emakumeak %-tan	Gizonak %-tan
A1 taldea	29.463.511	22.177.386	% 57	% 43	% 41,4	% 35,1
A2 taldea	16.487.857	6.619.197	% 71	% 29	% 23,2	% 10,5
C1 taldea	20.140.710	1.761.862	% 63	% 37	% 28,3	% 18,6
C2 taldea	4.929.063	22.202.656	% 18	% 82	% 6,9	% 35,2
Langileen gastua, guztira	71.217.005	63.136.441	% 53	% 47	% 100	% 100

Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Kontratu motaren aldagaiari dagokionez, gastuaren zatirik handiena, bai emakumeetan, bai gizonetan, karrerako funtzionarioetan kontzentratzen da, baina pisu desberdinarekin: gastuaren % 56 dago gizonen zuzenduta, eta emakumeen, berriz, % 46. Emakumeen kasuan, behin-behinekotasun handiagoa ageri da: Aldundiko bitarteko funtzionarioen % 60 emakumeak dira, baina kontratu mota hori duten langileen guztizko gastuaren % 45 biltzen dute. Osaeran ageri diren aldeak nabarmenagoak dira aldi baterako lan kontratua duten langileen kasuan: horietan, emakumeak dira guztizkoaren % 89, nahiz eta kasu honetan 1. kapituluko gastua erabat proportzionala den mota horretan duten pisuari dagokionez. Antzeko zerbait gertatzen da politikarien kasuan —emakumeen azpiordezkaritza txiki bat ageri da—: emakumeak guztizkoaren % 47,6 dira, nahiz eta 1. kapituluko gastuaren proportzioa ere proportzionala den mota horretan duten ordezkariarekiko.

Bi **motatan**, gastu proportzioa nabarmen jaisten da emakumeen kasuan, plantillan duten pisuarekin alderatuta. Hain zuzen, *karrerako funtzionarioak (eta praktiketakoak)* dira, eta, esan bezala, gastuaren eta behin-behineko langileen ehuneko handi bat dira. Lehenengoaren kasuan, emakumeak dira plantillaren % 51,1, eta gastuaren % 48 jasotzen dute; bigarrenaren kasuan, emakumeak behin-behineko langileen % 54,4 dira eta gastuaren % 49 jasotzen dute. Bi kasuetan, ikus daitekeenez, proportzionaltasuna hautsi egiten da, l. kapituluaren emakumeentzat egiten den gastuaren kaltetan. Behin-behineko langileen kasuan, desoreka hori, ziurrenik, beren langileen sexuaren arabera polarizazioaren ondorio da. Oro har, langileak orekatuta daude (% 55 emakumeak dira, eta % 45 gizonak); idazkarien taldeak (gehienak emakumeak) ordainsari txikiagoa du, eta aholkulariek, gizon gehiago izanik, soldata handiagoak jasotzen dituzte.

9. taula. 1. kapituluko gastua, motaren eta sexuaren arabera

	1. kapituluko gastua (€)		Banaketa indizea		Kontzentrazio indizea	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	% emakumeetan	% gizonetan
Karrerako funtzionarioak (eta praktiketakoak)	33.099.537	35.308.554	% 48	% 52	% 46	% 56
Bitarteko funtzionarioak	32.293.016	23.382.619	% 58	% 42	% 45	% 37
Lan kontratu mugagabea duten langileak	1.285.708,00 €	210.155	% 86	% 14	% 2	% 0
Aldi baterako lan kontratua duten langileak	757.626	89.158	% 89	% 11	% 1	% 0
Behin-behineko langileak	1.626.847	1.678.092	% 49	% 51	% 2	% 3
politikariak (diputatuak eta zuzendariak)	2.154.273	2.467.864	% 47	% 53	% 3	% 4
Langileen gastua, guztira	71.217.006	63.136.442	% 53	% 47	% 100	% 100

Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Langileen gastua **departamentuen arabera** aztertuz gero, ikusten da emakumeek jasotzen duten gastu gehiena *Ogasun eta Finantza Departamentuan* kontzentratzen dela (gastuaren % 40ra arte), eta gizonetan, berriz, *Gobernantzan* (% 39). Orobat, ikusten da bi departamentuok batzen dutela Aldundiko langileen gastu osoaren ia % 50. Emakumeen kasuan, garrantziaren arabera, baina nahiko urrun, Zainketa eta Gizarte Politiketako

Departamentuaren gastuak (I. kapituluko gastu osoaren % 19) eta Gobernantzarenak (gastu osoaren % 10) jarraitzen dio. Gizonen kasuan, esan bezala, oso desberdina da banaketa. Hori horrela, Gobernantza Departamentuak gizonetan izaniko gastuaren zati handi hori Ogasun eta Finantza Departamentuan (gastu horren guztizkoaren % 19) eta Lurralde Oreka Berdean (% 10) egindakoa da.

Gastuaren sexuaren eta departamentuaren arabera banaketa diferentzialak, gaingiroki, Aldundiko instantzien arteko plantillaren banaketa islatzen du. Arrakala handienak Zainketa eta Gizarte Politiketako Departamentuan ageri dira (langileen gastuaren % 80 emakumeentzat da eta gainerako % 20 gizonentzat), Gobernantza Departamentuan (% 78 gizonentzat eta % 22 emakumeentzat) eta Ogasun eta Finantza Departamentuan (gastuaren % 70 emakumeentzat eta % 30 gizonentzat).

Hala ere, 10 departamentutatik 7tan emakumeei zuzendutako gastuaren proportzioa plantillan duten ordezkariak baino txikiagoa da. Aldeak bereziki handiak dira Gobernantza Departamentuan, zeinak, ikusi dugunez, GFAko langileen gastuaren zati handi bat biltzen baitu. Departamentu horretan, emakumeek langileen % 25,8 ordezkatzeko dute, eta I. kapituluan gastuaren % 22 jasotzen. Ekonomia Sustapenaren eta Proiektu Estrategikoen Departamentuan ere hautsi egiten da proportzionaltasuna, eta, emakume horiek langile guztien % 61,7 badira ere, I. kapitulura bideratutako aurrekontuaren % 57 biltzen dute. Azkenik, Mugikortasuneko, Turismoko eta Lurralde Antolaketako Departamentuan emakumeen % 61 dago, nahiz eta I. kapituluan gastu osoaren % 57 jasotzen duten. Horietan guztietan, ehuneko 4 puntu baino gehiagoko aldea ageri da, betiere emakumeen kaltetan.

10. taula. 1. kapituluko gastua, departamentuaren eta sexuaren arabera

	1. kapituluko gastua (€)		Banaketa indizea		Kontzentrazio indizea	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
00 - Diputatu Nagusia	2.704.073	2.148.440	% 56	% 44	% 4	% 3
01 - Jasangarritasuna	2.042.528	2.232.714	% 48	% 52	% 3	% 4
02 - Zainketak eta Gizarte Politikak	13.677.795	3.344.439	% 80	% 20	% 19	% 5
03 - Gobernantza	6.993.790	24.439.960	% 22	% 78	% 10	% 39
04 - Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak	1.834.532	1.410.538	% 57	% 43	% 3	% 2
05 - Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa	3.073.280	2.364.876	% 57	% 43	% 4	% 4
06 - Ogasun eta Finantza Departamentua	28.186.212	12.057.848	% 70	% 30	% 40	% 19

07 - Bide Azpiegiturak	2.790.087	5.462.463	% 34	% 66	% 4	% 9
08 - Lurralde Antolaketa Berdea	4.013.011	6.145.351	% 40	% 60	% 6	% 10
09. Kultura, Lankidetzta, Gazteria eta Kirola	5.901.698	3.529.811	% 63	% 37	% 8	% 6
Langileen gastua, guztira	71.217.006	63.136.441	% 53	% 47	% 100	% 100

Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Aurreko kasuetan bezala, beharrezkoa da proportzionaltasuna hausten duten faktoreak aztertzen jarraitzea. Ziur aski, zerikusia izango dute Aldundiko langileen banaketan sexuaren araberrako segregazioak duen eraginarekin. **Segregazio horizontalaren** eraginaren eta emakumeek egin ohi duten lanaren balorazio txikiagoaren adibide gisa, Gobernantza Departamentuaren kasua aipa daiteke berriz ere. Alde horren arrazoia da, lehen esan bezala, talde horren barruan suhiltzaileak daudela (% 98 gizonak osatua), eta, lanpostu feminizatuekin alderatuta, ordainsari handiagoak dituztela. Bigarren azalpen faktorea **segregazio bertikala** izan daiteke. Kasu honetan, departamentu feminizatuetan ere, zuzendaritza postuetan dauden emakumeen proportzioa (oro har, I. kapituluaren gastu ehuneko erlatibo handienak jasotzen dituztenak) txikiagoa da langileen artean duten pisuari dagokiona baino. Horren ondorioz, nahiz eta emakume gehiago egon, I. kapituluaren gastu gehien sortzen duten lanpostuak gizonak betetzen dituzte proportzionalki neurri handiagoan. Horren guztiaren ondorioz, hautsi egin da I. kapituluaren gastuaren banaketan pertsona/pisua arteko pisu globalaren proportzionaltasuna.

Azkenik, adierazi behar da **kontzilio baimenek** nahitaez duten eragina langilea/gastua banaketa horretan; izan ere, penalizazio ekonomikoa gertatzen da lanaldi murrizketen eta senitartekoak zaintzeko eszedentzien kasuan —gehienak (% 90) emakumeek hartzen dituzte—, eta, beraz, faktore garrantzitsua da azaltzeko emakumeen gastua ez dela proportzionala emakumeek erakundean duten pisuarekiko.

Laburbilduz, memoriaren atal honetan aztertutako aldagai guztietan, proportzionaltasunaren haustura kasuak aurki daitezke emakumeek GFAko langileen artean duten garrantziaren eta horietara bideratutako I. kapituluaren gastuaren artean. Haustura hori arina bada ere (pisu baten eta bestearen arteko ehuneko 5 puntuko desoreka gainditu gabe), aztertutako aldagai gehienetan emakumeen kaltetan gertatzen da.

Genero desberdintasunek funtzionatzen jarraitzen dutela adierazten duen adierazle argia bada ere, beharrezkoa da desoreka horiei buruzko etorkizuneko memorietan ikertzen jarraitzea, desoreka horiek beste aldagai batzuekin gurutzatzen sakontzeko, haien azalpenaren atzean zer faktore egon daitezkeen jakiteko. Zalantzarik gabe, lehen aipatu den bezala, desoreka horiek azaltzen laguntzen duten faktoreak dira, esaterako, segregazio bertikalak eta horizontalak Aldundiko langileen osieran duten eragina, eta langile horien zainketa lanaren banaketa desorekatuaren ondoriozko kontzilio baimenak emakumeen soldaten penalizazioan islatzea.

IV.2.3. Generoaren araberako soldata arrakala

Memoria honek, 1. kapituluko aurrekontu esleipenean dauden aldeak aztertzeaz gainera, langileen aurrekontuak soldata arrakalaren kontzeptuaren bidez duen genero inpaktua ere ebaluatzen du. Emaitzak ulertzeko, garrantzitsua da **generoaren araberako soldata arrakalaren** kontzeptua eta esanahia azaltzen hastea, zeina honela kalkulatu behar baita, EUROSTATen arabera: Gizonen urteko batez besteko ordainsaria ken emakumeen urteko batez besteko ordainsaria, zati gizonen urteko batez besteko ordainsaria. Arrakala hori ehunekotan adierazten da, eta emakumeek jasotzen ez duten gizonen batez besteko soldataren ehunekoa adierazten du.

Emaitza orokor horri **soldata arrakala ez-doitua** esaten zaio; izan ere, emakumeek eta gizonen lan baliokideak egiten dituzten ala ez kontuan hartzen ez duen arren, baliagarria da lan baldintzetan eta emakumeek eta gizonen okupaturako posizioetan dauden aldeak islatzeko.

Beraz, gure kasuan, lanaldi osoko pertsonen gainean kalkulaturako soldata arrakalaren datu orokorrak³, hau da, emakumeen eta gizonen urteko batez besteko ordainsariaren ehuneko alde gordinetik ateratzen den datuak (oinarrizko soldata eta osagarriak) GFAko soldata arrakalaren **% 10,7**ko zifra ematen digu, alde batera utzita bi sexuen artean ezaugarri sozioekonomikoetan edo lanpostuan dauden aldeak. Alde horri esker, emakumeek eta gizonen administrazioan posizio eta egoera baliokideak dituzten ikus dezakegu (egonkortasuna, kategoria, antzintasuna...).

11. taula. Emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala GFAn

	EMAKUMEAK	GIZONAK	SOLDATA ARRAKALA
Urteko batez besteko ordainsaria	52.792,44 €	59.116,52 €	% 10,7

Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Azterketan beste urrats bat eginez, jarraian, emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko aldeak kalkulatzeari ekingo diogu, eta zenbait ezaugarri kontrolatuko ditugu. Horri esker, gainera, **emakumeek eta gizonen ordainsarien egituraren positioetan** ageri diren aldeak identifikatuko ditugu, eta desberdintasun nagusiak non dauden adieraziko. Kontuan hartuta, oro har, ordainsarrietan sexuaren arabera dauden aldeak azaltzen dituzten faktoreak (aurreko atalean aurreratu direnak, hala nola Aldundiko langileen sexuaren araberako bereizketa eta genero desberdintasunek irautea zainketa lanaren banaketan, eta, beraz, kontzilio baimenetan), aldagai hauek baliatu dira azterketan sakontzeko:

³ Aipatzekoa da GFAn langile guztiek lanaldi osoan lan egiten dutela. Hala ere, lan denborak aldatu egin daitezke eskatutako lanaldi murrizketen arabera, eta horiek soldata murriztea dakarte. Hala eta guztiz ere, ezin izan da egin denbora baliokidetasunaren kalkulua, murrizketa horien ezaugarriengatik, iraupen aldakorrekokoak baitira, besteak beste.

lanbide taldea (sailkapen taldea), departamentua, kontratu mota eta ordainsari kontzeptuak (eta, bereziki, osagarriak).

Lehenengo aldagaiak, hau da, **soldata arrakalak edo sailkapen taldearen arabera batez besteko ordainsariak** agerian uzten du C2 sailkapen taldean dagoela soldata arrakala handiena (% 36koa). Garrantziaren arabera, hurrena goiko taldean gertatzen den arrakala nabarmendu behar da (A1 taldekoa, alegia). Talde horretan, emakumeek talde horretako gizonak baino % 9,4 gutxiago jasotzen dute batez beste. Antzeko aldea dago, zertxobait txikiagoa bada ere, C1 taldeko langileen artean; izan ere, soldata arrakala % 8,4koa da, emakumeen kaltetan. Azkenik, aipatzekoa da A2 taldean % 6,9ko arrakala negatiboa ageri dela —hau da, emakumeek batez beste ehuneko 7 puntu gehiagoko soldata jasotzen dute talde horretako gizonak baino—. Hori guztia hurrengo taulan islatzen da.

12. taula. Soldata arrakala lanbide taldearen arabera

		EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
A1	taldeko langileak	70.996,41 €	78.365,32 €	% 9,4
A2	taldeko langileak	47.790,89 €	44.724,30 €	-% 6,9
C1	taldeko langileak	42.761,59 €	46.674,06 €	% 8,4
C2	taldeko langileak	33.993,54 €	53.116,40 €	% 36,0

Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Arrakala horien azalpena, nagusiki, **segregazio horizontalaren** eraginean bilatu behar da berriro, horrek azaltzen baitu ziurrenik C2 taldean agertzen den arrakala handiaren parte handi bat. Esan bezala, kategoria oso maskulinizatua da (talde horretako langileen % 74 gizonak dira), eta nabarmenezkoa da suhiltzaileen eta basozainen presentzia; izan ere, azterketa honen beste une batzuetan adierazi den bezala, ordainsari handiagoak dituzte jasotzen dituzten osagarriengatik.

A1 taldean gertatzen den arrakalari dagokionez (askoz txikiagoa baina garrantzitsua halere), oinarria **segregazio bertikalean** egon daiteke, talde horretan kokatzen baitira hobekien ordaindutako lanpostuak, eta, bereziki, zerbitzu buruzagitzak; horiek, lehen ikusi den bezala, gizonak betetzen dituzte gehienetan, eta, oro har, soldata osagarri handiagoak ere jasotzen baitituzte.

Azkenik, sakonago aztertu behar dira A2 eta C1 taldeen ezaugarri diren lanbide profilak eta soldata osagarriak, zeinek sexuaren arabera banaketa oso antzekoa baita (% 70-30

eta % 65-35, emakumeak eta gizonak, hurrenez hurren); hala, soldata arrakalaren diferentzia azaltzen laguntzen duten aldagaiak identifikatu ahalko dira, bai *kantitateari* dagokionez, bai batez ere zeinuari dagokionez.

Langile motaren aldagaiari dagokionez, soldata arrakala handiena (ia % 19koa) aholkulariek eta idazkariak osatutako behin-behineko langileei dagokie. Emakumeen soldataren kaltetan, karrerako funtzionarioen arteko aldea dator ondoren garrantziaren arabera: % 10etik gorakoa, hain justu. Bitarteko funtzionarioen artean arrakala ia % 8koa da, eta politikarien artean (diputatuak eta zuzendariak) erdira jaisten da (% 4). Lehen aipatutako kasuak baino askoz txikiagoa bada ere, desoreka txiki bat ageri da (% 2 ingurukoa) ordainsarien batez bestekoan —handiagoa da emakumeen kasuan eta, beraz, generoari dagokion soldata arrakala negatibo bat— langile lan kontratudunen artean, bai denbora mugagabekoetan, bai aldi baterakoetan. Taula honetan jasotzen dira datu horiek.

13. taula. Soldata arrakala, motaren arabera

	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
Karrerako funtzionarioak	55.723,13 €	62.162,95 €	% 10,4
Bitarteko funtzionarioak	42.323,74 €	45.938,35 €	% 7,9
Lan kontratu mugagabea duten langileak	53.571,17 €	52.538,75 €	-% 2,0
Aldi baterako lan kontratua duten langileak	30.305,04 €	29.719,33 €	-% 2,0
Behin-behineko langileak (diputatuen aholkulariak eta idazkariak)	52.478,94 €	64.542,00 €	% 18,7
Politikariak (diputatuak eta zuzendariak)	71.809,10 €	74.783,76 €	% 4,0

Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Generoaren arabera soldata arrakala handiagoaren azalpena behin-behineko langileen kasuan ikus daiteke. Lehen aipatu dugun bezala, langile horien arteko arrakala, ziur asko, oso **polarizatuta** egotearen ondorio da, sexuaren eta ordainsariaren konposizioa kontuan hartuta. Beraz, orokorra nahiko orekatuta dago (emakumeen eta gizonen % 55 eta % 45, hurrenez hurren), baina osatzen duten taldeetako bat, idazkariak (profil hori oraindik ere oso baldintzatuta dago genero rolaren eta "emakumezko idazkariaren" irudi estereotipatuaren ondorioz), emakumeek osatzen dute gehienbat, eta ordainsari txikiagoa dute; aldiz, aholkularien kasuan handiagoa da ordainsaria, osaera ere maskulinizatuagoa den heinean. Polarizazio hori da, ziurrenik, ordainsari arrakala azaltzen duen faktore nagusia.

Gainerako langile motei dagokienez, non emakumeek gizonen baino soldata nabarmen baxuagoak jasotzen baitituzte batez beste, arreta handiagoz aztertu behar dira haien barne

osaera, lanbide profilak eta ordainsarien arteko aldeak, identifikatutako ordainsari arrakalak zehaztasun handiagoz azaltzen dituzten faktoreak isolatzeko.

Azkenik, garrantzitsua da azterketa hori bera egitea arrakalak emakumeei mesede egiten dien klaseetan (ia hautemanezina bada ere): langile lan kontratudunek daukate, hain zuzen ere, egonkortasun txikiena, eta, ondorioz, lan baldintza kaskarrenak. Datuek erakusten dutenez, ez da kasualitatea klase horietan emakumeen presentzia nabarmen handiagoa izatea: % 85,7 lan kontratu mugagabea duten langileen kasuan, eta % 89,3 aldi baterako kasuan.

Departamentuaren aldagaiari dagokionez, berriz ere ikusten dugu arrakala handienak emakumeek jasotako batez besteko soldataren kalterako direla. Handiena, ia % 20koa, Ekonomiaren Sustapen eta Proiektu Estrategikoetako Departamentuan gertatu da (gogoan izan behar da departamentu horretan emakumeak direla langile guztien % 61,7), eta, ondoren, Gobernantza Departamentuan (% 17,5). Jarraian datoz Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa (% 15,4) eta Lurralde Oreka Berdea (% 14).

Bestalde, hiru arrakala negatibo bakarrak departamentu hauetan ageri dira: Jasangarritasun Departamentua (% 12), Bide Azpiegiturak (% 5), eta Zainketak eta Gizarte Politikak (% 2,6). Taula honetan jasotzen dira datu horiek departamentuen arabera.

14. taula. Soldata arrakala departamentuaren arabera

	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
00 - Diputatu Nagusia	60.090,51 €	65.104,24 €	% 7,7
01 - Jasangarritasuna	56.736,89 €	50.743,50 €	-% 11,8
02 Zainketak eta Gizarte Politikak	49.737,44 €	48.470,13 €	-% 2,6
03 - Gobernantza	51.049,56 €	61.873,32 €	% 17,5
04 - Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak	49.581,95 €	61.327,74 €	% 19,2
05 - Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa	48.782,22 €	57.679,90 €	% 15,4
06 - Ogasuna eta Finantzak	54.204,25 €	57.970,42 €	% 6,5
07. Bide Azpiegiturak	52.643,15 €	50.114,34 €	-% 5,0
08 - Lurralde Antolaketa Berdea	50.797,61 €	59.089,91 €	% 14,0
09. Kultura, Lankidetzak, Gazteria eta Kirola	44.042,52 €	45.841,70 €	% 3,9

Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Arrakala horien azalpena, berriz ere, departamentu horiek sexuaren araberako osaera desberdinaren ondorio da. Izan ere, segregazio bertikalaren eta horizontalaren fenomenoek presentzia oraindik ere garrantzitsua da, eta, beste faktore askoren artean, kasu batzuetan

mantendu egiten dira genero arrakalak. Konparazio batera, Ekonomiaren Sustapen Departamentuko soldata arrakalari dagokionez —departamentu txikia da hori, lehen ikusi dugun bezala—, **segregazio bertikal** nabarmena ageri da, bost goi buruzagitzetatik, idazkaritza teknikoa barne, lau gizonek betetzen baitituzte. Bestalde, Gobernantza Departamentuan identifikatutako arrakalaren azalpenak segregazio horizontalak eta profil profesional maskulinizatuen ordainsari hobeak duen pisura garamatza berriro, hala nola suhiltzaileena, feminizatuetan baliokideak ez diren **soldata osagarriak** biltzen baitituzte horiek. Garrantzitsua da, halaber, Mugikortasuneko, Turismoko eta Lurralde Antolaketako Departamentuaren % 15,4ko arrakala; izan ere, antzeko zerbait gertatzen den pertsona gutxiko departamentu bat da. Hau da, zerbitzuburu eta atalburu gehienak gizonezkoak dira.

Lurralde Oreka Berdearen Departamentuan dagoen % 14ko arrakala segregazio horrek berak azaltzen du: **basozainek** pisu handia dute departamentu horretan. Langile gehienak gizonezkoak direnez eta departamentu bereko lanpostu feminizatuek jasotzen ez dituzten ordainsari osagarriak jasotzen dituztenez, ordainsari arrakala nabariagoa da.

Azkenik, zehaztasun handiagoz aztertu behar dira arrakala negatiboak azaltzen dituzten arrazoiak, bereziki Jasangarritasuneko eta Bide Azpiegituretako Departamentuetan aurkitzen ditugunak —biak txikiak—, baina emakumeen presentzia txikiagoa da, bereziki bigarrenean (langile guztien % 32,7).

Azkenik, **ordainsari kontzeptuen** aldagaia erabiliz, ikusten dugu soldata osagarriak erabakigarriak direla GFaren generoko soldata arrakalan. Bereziki, **beste osagarri pertsonal batzuei** dagokiena; horietan topatzen dugu analisi honetan identifikatutako arrakala handiena, % 50,2koa, hain justu. Era berean, nahiz eta nahiko urrun egon, **berariazko osagarrietan eta dedikazioetan** % 17ko arrakala ageri da.

Alde negatiboak daude, halaber, Elkarkidetza Pentsio Funtserako (% 6,2), ordainsari eta soldatetarako (% 3,2), eta ia antzemanezina destino osagarrian (% 2,1) eta antzintasunean (% 1 baino ez). Taula hauetan zehatz-mehatz ikus daitezke datu horiek:

15. taula. Soldata arrakala nomina kontzeptuaren arabera

Nomina kontzeptua	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
Ordainsariak eta soldatak	11.742,87 €	11.379,02 €	-% 3,2
Destino osagarria	6.315,36 €	6.186,84 €	-% 2,1
Berariazko osagarria eta dedikazioak	14.482,70 €	17.453,25 €	% 17,0
Gaixotasunagatiko eta istripuengatiko osagarria	4.682,22 €	5.574,12 €	% 16,0
Gizarte Segurantza, enpresa kuota	10.090,26 €	12.032,30 €	% 16,1
Pentsio Funtserako ekarpena, Elkarkidetza	1.359,22 €	1.280,16 €	-% 6,2
Antzintasuna	3.274,89 €	3.238,86 €	-% 1,1
Aparteko ordainsariak	5.903,70 €	6.455,22 €	% 8,5

Beste osagarri pertsonal batzuk	1.542,71 €	3.097,72 €	% 50,2
Ordainsariak GUZTIRA	52.792,44 €	59.116,52 €	% 10,7

Iturria: Geuk egina, 2023ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Administrazio publikoetako ordainsarien genero azterketak agerian utzi du, tradizioz, ordainsari osagarriek garrantzia dutela emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakalak azaltzeko orduan. GFaren kasuan, agerikoa da pisu hori. Ikus dezakegun bezala, **beste osagarri pertsonal batzuen** kategorian (guztizkoan bolumen txikia duena) ageri den arrakala horren maximoa alde batera utzita, azken ordainsarian pisu handiena duen osagarriak, hau da, **berariazko osagarriak eta dedikazioek** (nominaren kontzeptuagatik batez besteko ordainsari osoaren % 26) % 17ko genero-arrakala lortzen dute. Desberdintasun horien azalpena, beste aldagai batzuekin gurutzatuta sakonago ikertuko bada ere, ziur asko zera da, gizonak presentzia handiagoa dutela osagarri mota horiek neurri handiagoan jasotzen dituzten profil profesionaletan. Hori gertatzen da erantzukizun handieneko lanpostuetan, hala nola zuzendaritza eta buruzagitzetan, bai eta osagarri jakin batzuk onartuta dauzkaten beste batzuetan ere (suhiltzaileenak, basozainarenak eta abar).

Alde horietaz aparte, deigarria da aldea negatiboa izatea (% 1,1) **antzinatasunagatiko osagarriaren** kasuan (ia hautemanezina den arren). Osagarri hori izan ohi da soldata arrakala eragiten duenetako bat genero azterketan, batez ere enpresa pribatuaren alorrean, kontuan izanik emakumeek haietan izan dituztela lanpostuan finkatzeko zailtasunik handienak. GFaren kasuan, badirudi datuak islatzen duela emakumeak enplegu publikora gehiago sartzeko joera tradizionala, horrek dakarren postuaren egonkortasunarekin, eta, sartu zenetik atalase bat igaro ondoren, joera aldatzearen zantzuak agertzen hasten dira. Edonola ere, datu horien eta beste batzuen jarraipena egin beharko da etorkizuneko memorietan, gertaera koiunturala den edo joera aldaketa bat ote den egiaztatzeko.

IV.2.4. Langileen gastuen azterketaren emaitza nagusiak

Proporzionalki, 1. kapituluko gastuaren zati handi bat gizonentzat da, nahiz eta GFAn proporzioan pisu txikiagoa izan. Alderantziz, foru plantillako emakumeen kopurua handiagoa izan arren (% 55), gastuaren proporzioa txikiagoa da, % 53, alegia.

Desoreka global horren arrazoiak aztertuta, azterketak erakutsi du ezen zenbait aldagaik — hala nola lanbide taldeen araberako sailkapenak, kontratu motak, Aldundiko departamentuen artean duten banaketak eta kontziliazio baimenen eraginak— ederki azaltzen dutela alde hori. Hori horrela, lehenengoaren arabera, gastu arrakala handienak C2 eta A2 sailkapen taldeetan hautematen dira, emakumeen kaltetan. **Kontratu motaren** araberako azterketak erakusten du kategoria gehienetan hautsi egiten dela emakumeek plantillan duten garrantziaren eta dagokien langile gastuaren ehunekoaren arteko proporzionaltasuna, betiere bigarrena baino txikiagoa. Hori gertatzen da bitarteko funtzionarioekin (emakumeek osatzen dute talde horren % 60, baina kontratu mota hori duten langileen guztizko gastuaren % 45 biltzen dute), *karrerako eta praktiketako funtzionarioekin* (emakumeek plantillaren % 51,1 osatzen dute eta gastuaren % 48 jasotzen)

eta behin-behineko langileekin (emakumeen % 54,4k gastuaren % 49 jasotzen dute). **Departamentuen araberako** banaketari dagokionez, analisiak desberdintasun nabarmenak erakutsi ditu. Hala, Gipuzkoako Foru Aldundiko 10 departamentutatik 7tan emakumeei zuzendutako gastuaren proportzioa plantillan duten ordezkari baina txikiagoa da. Aldeak bereziki handiak dira Gobernantza Departamentuan (emakumeak dira langileen % 25,8, eta gastuaren % 22 jasotzen dute I. kapituluan), Ekonomiaren Sustapen eta Proiektu Estrategikoetan (emakumeak langile guztien % 61,7 dira, eta gastuaren % 57 baino ez) eta Mugikortasun, Turismo eta Lurraldearen Antolaketako Departamentuan (emakumeak % 61 dira, eta gastu mota horren guztizkoaren % 57 jasotzen dute).

Bestalde, generoaren araberako soldata arrakalaren azterketak leial islatzen du gastuaren banaketan ageri diren desberdintasun horiek. Hori horrela, Gipuzkoako Foru Aldundiko langileen arteko **generoaren araberako soldata arrakala** (1. kapitulua) **% 10,7koa** da (generoaren araberako soldata arrakala ez-doitua). Handia izan arren, Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan duen **% 22,8** baino txikiagoa (2022ko datua). Datu horiek erakusten dutenez, enplegu publikoaren zenbait ezaugarri ez dira hain diskriminatzaileak edo berdintasunaren aldekoak, baina horrek ez du esan nahi ez dutenik eraginik gizartean nagusitzen diren genero estereotipoek eta rolek eta gizon-emakumeek okupatzen dituzten posizioetan sortzen diren desberdintasunek.

Aurkeztutako azterketa datu orokor horretatik harago doa, eta, emakumeen eta gizonen ordainsarrietan dagoen aldea aztertzeko, azaltzeko gaitasun handia dutela erakutsi duten zenbait ezaugarri kontrolatzen ditu. Kasu honetan: lanbide taldea (sailkapen taldea), departamentua, kontratu mota edo mota eta ordainsari kontzeptuak (eta, bereziki, osagarriak).

Emaitzek erakusten dutenez, aldeak paraleloan doaz, esan bezala, I. kapituluan gastuaren alorrean ikusitakoekin. Hala, lehenengoan ikusten da **C2 sailkapen taldean** dagoela soldata arrakala handiena (% 36), eta, ondoren, goragoko taldean, A1 taldean (% 9,4). Egiaztatu dira, orobat, *langile motaren* araberako generoko soldata arrakalak ere, betiere emakumeen soldataren kaltetan. Handiena (ia % 19) behin-behineko langileen artean gertatzen da; ondoren, garrantziaren arabera, karrerako funtzionarioen artean (% 10 baino gehiago) eta bitarteko funtzionarioen artean (ia % 8). *Departamentu* aldagaiak ere alde nabarmenak erakusten ditu emakumeen kaltetan: generoaren araberako soldata arrakala handiena, ia % 20koa, Ekonomia Sustapenaren eta Proiektu Estrategikoen Departamentuan gertatzen da, eta, ondoren, Gobernantzan (% 17,5). Jarraian datoz Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa (% 15,4) eta Lurralde Oreka Berdea (% 14).

Azkenik, eta administrazio publikoetako ordainsarien genero azterketa egiten denean ohiko emaitzak berretsiz, **ordainsari osagarriek** pisu handia dute GFAn emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakalak azaltzerakoan. Arrakala handiena berariazko osagarrian eta dedikazioetan ageri da (azken ordainsarian pisu handiena duena), eta % 17ra iristen da.

- Emaitza horiek gizarteko genero desberdintasunen iraunkortasunaren isla baino ez dira, eta, nahi eta nahi ez, GFAn enplegu publikoan ere badute oihartzunik —nola eta ez diren abiarazten ugalketa zirkulu hori desagerrarazteko politika aktiboak—. Zehazki, eta aurreko atalean aurreratu den bezala, langileen gastuen azterketan

agerian gelditu diren genero arrakalak, funtsean, hiru faktoreren ondorio dira: Lehenengoak **zainketa lanaren banaketa desorekatuarekin** du zerikusia, oraindik ere emakumeek betetzen baitute eginkizun hori, eta horrek ondorioak ditu enpleguan. Gizarte esleipen horren ondorioz, emakumeek askoz gehiago eskatzen eta baliatzen dituzte ekonomikoki zigortzen diren **kontziliazio baimenak** (Gipuzkoako gizarteko gainerako esparruetan gertatzen den bezala). Esate baterako, lanaldi murrizketak eta senitartekoak zaintzeko eszedentziak —kasuen % 90ean emakumeek hartzen dituzte—, eta horrek azaltzen du emakumeek urteko batez besteko soldata txikiagoa izatea.

- Bigarrenak lehen aipatutako **segregazio bertikalarekin** du zerikusia. Hori horrela, generoaren arabera soldata arrakalaren arrazoia da, halaber, gizonek betetzen dituztela zerbitzu buruzagitzak eta hobeto ordaindutako erantzukizuneko beste lanpostu batzuk, plantillan duten pisua baino proportzio handiagoan bete ere.
- Azkenik, **segregazio horizontalak** eta emakumeek bete ohi dituzten eginkizunen balorazio sozial txikiagoak ere laguntzen dute generoaren arabera soldata arrakala azaltzen. Hala, oso maskulinizatuta dauden lanpostuen kategoria jakin batzuk hobeto ordainduta daude —oso ondo ilustratzen da behin baino gehiagotan aipatu dugun suhiltzaileen adibidearekin—, ordainsari osagarri horiek jasotzen ez dituzten sailkapen talde bereko lanpostu feminizatuen beste kategoria batzuen aldean —konparazio baterako, zaintzaileak—.

Bestalde, azterketak agerian uzten du beharrezkoa dela datu horiek azaltzen laguntzen duten faktoreak ikertzen jarraitzea, GFAREN aurrekontu publikoen genero inpaktua ebaluatzeko prozedurari dagokion **etengabeko hobekuntzaren** logika horretan. Funtsezkoa da etorkizuneko memorietan gurutzatu beharreko aldagaien kopurua handitzea, adibidez, kontziliazio baimenen eragina isolatzeko, edo are balio bereko lanpostuen arabera soldata analisia fintzea (suhiltzaileak eta zaintzaileak, garbitzaileak eta bedelak).

Horri guztiari esker, ondoriozta daiteke soldata arrakala hori langileak kudeatzeko politika publikoen emaitza ere badela, eta politika horiek ez dutela behar beste kontuan hartzen **genero ikuspegia**. Hori horrela, identifikatutako ordainsari desberdintasunak errepikatzen jarraituko da, nola eta ez diren abiarazten estrategia aktiboak eta apropos bideratuak oinarrian dauden hiru faktoreen intzidentzia sakon ezagutzera eta errotik desagerraraztera bideraturik.

Azken batean —eta, hain zuzen ere, administrazio publikoaren eremua ez delako hain diskriminatzailea, eta, aitzitik, berdintasunaren aldekoagoa izaki—, Gipuzkoako Foru Aldundian ageri den soldata arrakala txikiagoaren eta Gipuzkoako Lurralde Historikoan dagoenaren arteko konparaziotik erator litekeen datu “positibo” bakarra, atal honetan azaldu diren gainerakoekin osatuta, **trakzio** gisa erabili behar da genero ikuspegia kontuan hartzen duen politika publiko integral eta transbertsalaren bidez haren alde lan egiten jarraitzeko.

IV.3. Sailkapen organikoaren analisiaren emaitzak.

Aurrekontu kredituak departamentuen arabera multzokatuta aurkezteko erabiltzen da sailkapen organikoa, eta aukera ematen du jakiteko “nork gastatzen duen”. Ildo horretan, esan behar da genero transbertsalitatearen estrategia garatzeak dakartzan aldaketak eta lan logika hori onartzeak ezinbesteko bihurtzen duela berdintasunerako egitura espezifikoak sortzea —hau da, **berdintasunerako arkitektura instituzionala**—, eta horrek, aldi berean, helburu horretara bideratutako baliabide espezifikoak erabiltzea eskatzen du. Arkitektura horrek, funtsean, elementu hauek biltzen ditu:

- Berdintasunerako Organoa
- Departamentuetako berdintasun unitateak
- Departamentuarteko batzorde politiko eta teknikoak
- Elkarrizketa sozialeko organoak

Berdintasun egiturei esker lortzen da transbertsalitate estrategia ezartzea eta mantentzea, eta, finean, inpaktua lortzea. Horregatik, sailkapen organikoaren genero inpaktuaren azterketak egitura horien egoera, posizioa eta aurrekontu esleipena aztertzen ditu.

Jarraibide Teknikoetan (2023) adierazten denez, “genero ikuspegia sailkapen horretan txertatzeko, berdintasun arloak erakundean duen **pisua, posizioa eta ikuspegi orokorra** aztertu beharko lirateke”. Gipuzkoako Foru Aldundian hartutako sailkapen organikoaren genero inpaktua ebaluatzeko eredia haratago doa, eta azterketa hori Departamentuetako berdintasun unitateetara ere zabaltzen du, garrantzitsua baita genero ikuspegia sustatzeko, koordinatzeko eta departamentuetako politika sektorialen plangintzan, kudeaketan, jarraipenean eta ebaluazioan txertatzen laguntzeko.

Horregatik, ditugun berdintasun egiturei esleitutako baliabideak ezagutzeko eta ebaluatzeko, azterketa honetan inbertsioaren dimentsio hauek lantzen dira:

- **Berdintasunerako Organoarentzako aurrekontua**, kontuan izanik organo hori arduratzen dela eskusiboki emakumeen eta gizonen berdintasunerako foru politikak bultzatzeaz (*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 7. artikulua*).
- **Departamentuetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateei zuzendutako aurrekontua**. Unitate horien eginkizuna da, hain justu, departamentuek berdintasunaren arloan aplikatzekoak diren araugintza eta programa manuak garatzeko duten gaitasuna indartzea (*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 10. artikulua*).
- **Bi aurrekontuen baturaren egoera**, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak* ezartzen duen GFaren aurrekontuaren % 1eko horizonteari dagokionez (bigarren xedapen gehigarria).
- Berdintasunerako Organoaren eta berdintasun unitateen **posizioa eta egoera**, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren* bidez esleituta dauzkaten funtzioei erantzuteko.

Jarraian, bi azterketa dimentsiotan multzokatuta aurkezten dira emaitzak: batetik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoari dagozkionak eta, bestetik, departamentuetako berdintasun unitateei dagozkienak.

IV.3.1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoa

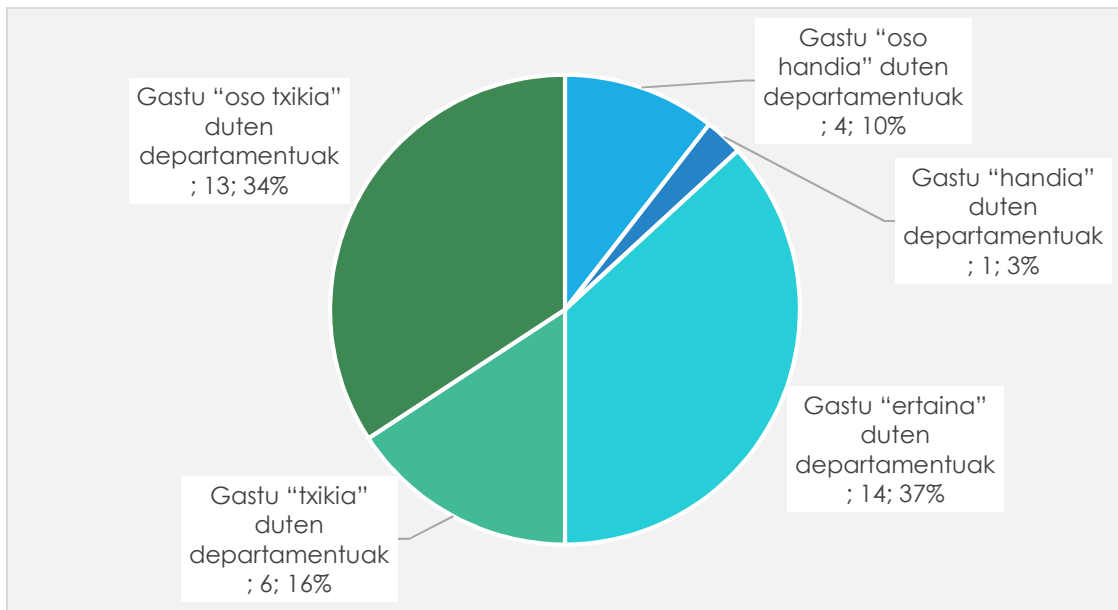
Berdintasunerako Organoa funtsezko pieza da Gipuzkoako Foru Aldundiaren genero arkitekturan. *Berdintasunerako 2/2015 Foru Arauaren 7.* artikulua arautzen du, eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako foru politikak bultzatzeko organo transbertsala da. **Zuzendaritza Nagusi** maila du eta Diputatu Nagusiaren Kabineteari dago atxikita. Berdintasunerako Organoa beste arlo sektorial batzuei lotuta egon badaiteke ere, Diputatu Nagusiaren Kabineteari organikoki atxikita egoteak bermatzen du organoak posizio organiko eta harreman funtzional egokiak izatea, esleitutako funtzio arauemaileak betetzeko eta berdintasun politikak erabaki politikoen barruan behar bezala txertatzen direla ziurtatzeko. Hain justu, hala ezartzen baita *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen* testu bategina onesten duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 10.1 eta 10.3 artikuluetan.

Kategoria		Mendekotasun organikoa
Berdintasunerako posizioa	Organoaren	Diputatu Nagusiaren Kabinetea

Berdintasunerako Organoak aurrekontu programa propioa du, 1., 2. eta 4. kapituluak osatua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organorako aurrekontu esleipena **2.288.790 eurokoa** da, eta programen guztirako batez besteko gastua, berriz, 16 milioi eurokoa. Aurrekontu programa honek 2025erako aurreikusitako GFaren gastu osoan duen pisu erlatiboari dagokionez, **% 0,22**koa da.

Hurrengo grafikoan 38 zuzendaritza nagusiak multzokatzen dira, GFaren kudeaketa aurrekontu oso propioarekiko duten gastuaren arabera. Zuzendaritzetako lau (%10,5) gastu oso handiko tartean daude, gastuaren ehunekoa %10etik gorakoa den neurrian. Zuzendaritza nagusi bakarra dago %5 eta %10 arteko gastuarekin. Beste 14k guztizkoaren %1 eta %5 arteko gastua dute; 6 zuzendaritza nagusik gastu ekonomiko txikia dute (guztizkoaren %0,5 eta %1 artekoa). Eta beste 13 zuzendaritza nagusik oso gastu txikia dute (guztizkoaren <%0,5). Azken talde horretan dago Berdintasunerako Organoa. Hau da, ikuspegi konparatibotik erreparatuta, 38 zuzendaritza nagusiak eskala batean sailkatzen dituen esparru batean —aurrekontu gasturik handiena dutenetatik gastu txikiena dutenetara—, 32. postuan dago Berdintasunerako Organoa.

16. grafikoa. Zuzendaritza nagusien sailkapena, gastu mailaren arabera (2025. urtea)



Iturria: Geuk egina, kudeaketako aurrekontu osoaren datuetan oinarrituta.

16. taula. Zuzendaritza nagusien sailkapena, gastuaren ehunekoaren arabera 2025ean (handienetik txikienera)

Zuzendaritza Nagusia	Aurrekontua (€)	Guztizkoaren gaineko %
Mendekotasuna eta Desgaitasuna duten Pertsonen Arretako Zuzendaritza Nagusia	196.682.660	19,25%
Plangintzako, Inbertsioetako, Ikuskapeneko eta Prestazio Ekonomikoetako Zuzendaritza Nagusia	130.950.400	12,82%
Errepideetako Zuzendaritza Nagusia	111.415.800	10,91%
Haurren Babeseko, Gizarte Inklusioko eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistaren Arretako Zuzendaritza Nagusia	109.514.580	10,72%
Mugikortasuneko eta Garraio Publikoko Zuzendaritza Nagusia	75.274.600	7,37%
Ogasun Zuzendaritza Nagusia	46.978.670	4,60%
Trantsizio Ekologikoko Zuzendaritza Nagusia	39.118.781	3,83%
Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza Nagusia	34.864.240	3,41%
Ekonomia Sustapeneko Zuzendaritza Nagusia	27.799.510	2,72%
Nekazaritzako eta Lurralde Orekako Zuzendaritza Nagusia	26.104.540	2,56%
Gazteria Zuzendaritza Nagusia	24.351.260	2,38%
Berrikuntzako Zuzendaritza Nagusia	22.210.470	2,17%
Proiektu Estrategikoetako Zuzendaritza Nagusia	21.628.630	2,12%
Mendietako eta Natura Inguruneko Zuzendaritza Nagusia	15.184.690	1,49%
Kirol Zuzendaritza Nagusia	14.568.550	1,43%
Lurralde Antolaketako Zuzendaritza Nagusia	12.554.640	1,23%
Kultur Ondarearen Zuzendaritza Nagusia	12.259.490	1,20%
Zentroen Kudeaketa Integraleko Zuzendaritza Nagusia	11.287.766	1,10%



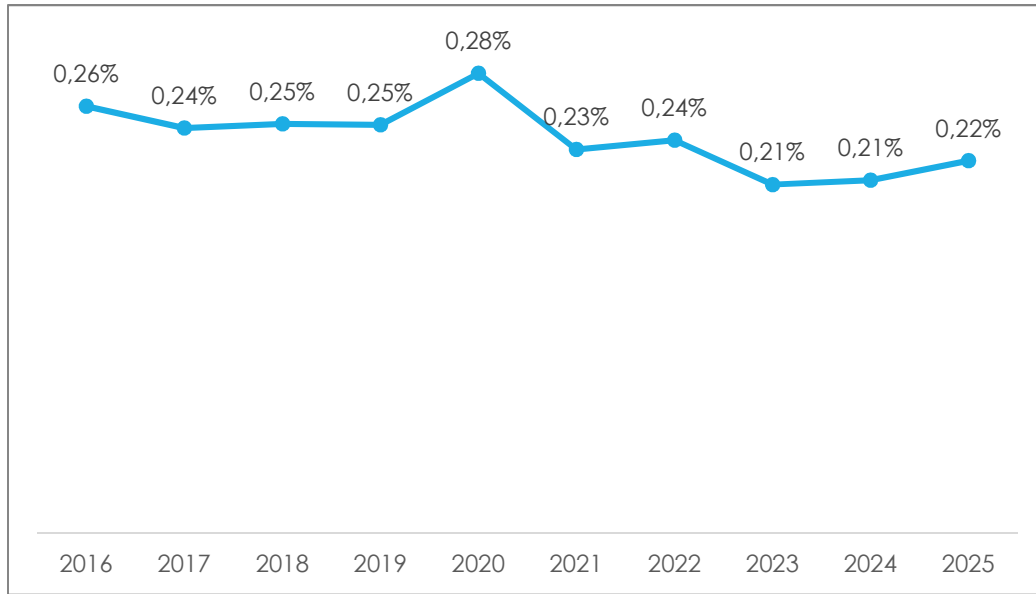
Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusia	10.745.590	1,05%
Agendako, Berrikuntzako eta ebaluazioko Zuzendaritza Nagusia	9.751.350	0,95%
Estrategiako Zuzendaritza Nagusia	8.609.610	0,84%
Araubide Juridikoko Zuzendaritza Nagusia	8.388.870	0,82%
Hizkuntza Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia	8.270.160	0,81%
Obra Hidraulikoetako Zuzendaritza Nagusia	7.693.740	0,75%
Nazioarteko Lankidetzako Zuzendaritza Nagusia	5.519.100	0,54%
Finantza eta Aurrekontu Zuzendaritza Nagusia	3.721.020	0,36%
Turismo Zuzendaritza Nagusia	3.583.950	0,35%
Lurraldeko estrategiako Zuzendaritza Nagusia	3.382.274	0,33%
Diputatu Nagusiaren Kabineteko burua	2.811.350	0,28%
Gobernu oneko eta Berrikuntza Politiko-sozialeko Zuzendaritza Nagusia	2.721.050	0,27%
Zerga eta Finantza Politikako Zuzendaritza Nagusia	2.404.680	0,24%
Berdintasun Organoa	2.288.790	0,22%
Komunikazio Zuzendaritza Nagusia	2.131.150	0,21%
Administrazioaren Berrikuntzako Zuzendaritza Nagusia	1.511.909	0,15%
Giza Eskubidetako eta Kultura Demokratikoko Zuzendaritza Nagusia	1.412.300	0,14%
Ingurumen Administrazioako Zuzendaritza Nagusia	1.410.760	0,14%
Foru Auzitegi Ekonomiko Administrazioa (FAEA)	1.371.610	0,13%
Kudeaketa eta Plangintza Zuzendaritza Nagusia	1.204.410	0,12%
GFA gastu zenbatekoa guztira	1.021.682.950	100,00%

Iturria: Geuk egina, kudeaketako aurrekontu osoaren datuetan oinarrituta.

Berdintasun programarako aurrekontu esleipena beste aurrekontu programa konparagarri eta transbertsal batzuetakoa baino askoz txikiagoa da; esaterako, Hizkuntza Berdintasuna (guztizkoaren %0,81) edo Estrategia Zuzendaritza (gastuaren % 0,84).

Berdintasunerako aurrekontu programak berak denboran izan duen bilakaerari dagokionez, ikusten da, oro har, 2016 eta 2025 artean pixkanaka gora egin duela. Alabaina, GFaren gastu osoarekiko pisu erlatiboa kontuan hartuta, 0,04 puntu jaitsi da 2016tik; hala, 2016an gastu aurrekontu osoaren % 0,26 izatetik 2025ean % 0,22 izatera igaro da, hurrengo grafikoan adierazten den bezala.

17. grafikoa. Berdintasunerako Organoari eskainitako aurrekontuak GFaren aurrekontu osoan duen pisuaren bilakaera



Iturria: Geuk egina, kudeaketako aurrekontu osoaren datuetan oinarrituta.

Berdintasun programak guztizkoaren gainean duen pisu erlatiboaren jaitsiera hori Gipuzkoako Foru Aldundiaren kudeaketa aurrekontu osoaren aldean izan duen hazkunde desberdinari zor zaio. Hala, taula honetan ikus daitekeenez, azken hori **%38** hazi da azken zortzi urteetan, eta Berdintasunerako Organoarena, berriz, **% 21**.

17. taula. Berdintasunerako Organoaren aurrekontuaren bilakaera, GFaren 2016-2024 aldirako aurrekontu globalari dagokionez

	Berdintasunerako Organoaren aurrekontua	GFaren aurrekontu orokorra	Aurrekontuaren ehunekoa, guztizkoaren gainean
2016	1.895.818 €	738.316.980 €	% 0,26
2017	1.897.765 €	779.023.130 €	% 0,24
2018	1.954.192 €	793.923.530 €	% 0,25
2019	2.013.188 €	819.500.390 €	% 0,25
2020	2.388.314 €	863.617.095 €	% 0,28
2021	2.168.161 €	939.764.303 €	% 0,23
2022	2.351.289 €	994.602.353 €	% 0,24
2023	2.287.999 €	1.091.120.844 €	% 0,21
2024	2.297.850 €	1.082.257.130 €	% 0,21
2025	2.288.790 €	1.021.682.950 €	% 0,22
Aldakuntza tasa 2016-2025	% 21	% 47	--

Iturria: Geuk egina, kudeaketako aurrekontu osoaren datuetan oinarrituta.

Berdintasunerako Organoaren langile zuzkidurari dagokionez, lanaldi osoan lan egiten duten zazpi emakumek betetzen dute organo hori. Zehazki, organoari atxikita daude funtzio eskusiboak dituen zuzendari lanpostu bat, zuzendariaren idazkari bat, zerbitzuburu bat eta goi mailako lau teknikari. Horietatik sei lanbide talde altueneko (A1) langileak dira, eta bat C1 taldekoa. Gaur egun, bost plaza karrerako funtzionarioek betetzen dituzte, bat behin-behineko langilea da eta bestea, berriz, bitarteko funtzionarioa. Berdintasunerako Organoaren zerbitzuburuak eta lau berdintasun teknikariek berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoak daukate, eta berdintasunerako politikak bultzatzeko ardurak eskusiboak dute. Finean, berdintasun teknikarien plazek behar bezala erantzuten diote euskal administrazioetarako ezarritako manuari (1/2003 Legegintzako Dekretuaren 18.6 artikulua), **lanbide sailkapeneko taldeari, dedikazio eskusiboari eta lanaldi motari**, eta eskatutako **prestakuntza espezializatuari** dagokienez. Hala eta guztiz ere, 2/2015 Foru Arauan Berdintasunerako Organoari esleitutako eta 1/2023 Legegintzako Dekretua onetsi ondoren 2023an areagotutako eginkizunen bolumenak eta irismenak eskatzen dutenez, berriki egin behar da esleitutako eskumenak gauzatzeko behar diren giza baliabideen eta baliabide administratiboen zuzkidura —aipaturiko foru araudiaren 9. artikuluan eta lehen xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera—; izan ere, foru arau horrek besteak beste ezartzen duenez, “[...] bost urtez behin, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoaren premiak eguneratuko dira, bere funtzioak betetzeko orduan, unean-unean egitura egokia eduki dezan”.

Bestalde, Berdintasunerako Organoak langileen atalari eskainitako aurrekontu zuzkidura kontuan hartuz gero, 561.150 euroko zenbatekoa dugu. Organoko langileen gastu hori foru zuzendaritzetakoarekin alderatuz gero, ikusten da GFAk langileen kapitulura bideratzen duen guztizko gastuaren %0,39 dela. Portzentaje hori, berriz ere, funtzio transbertsalak dituzten beste zuzendaritza batzuen azpitik dago, hala nola Estrategia (%0,44) edo Hizkuntza Berdintasuna (%0,96).

IV.3.2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako departamentu unitateak.

Berdintasunerako 2/2015 Foru Arauaren 10. artikulua **berdintasunerako departamentu unitateak** sortzea aurreikusten du: “(...) departamentu unitate administratibo gisa ezartzen direnak. Horien helburua da Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentu bakoitzaren, foru organismo autonomoen, eta horietara atxikitako enpresa entitate publikoen zein foru merkataritza sozietateen gaitasuna indartzea, (...) foru arau honek eta Gipuzkoako Foru Aldundiak onartzen dituen berdintasunerako foru planek xedatutakoa betetzeko”. Manu orokor hori kontuan hartuta, eta arau horrek berak 11. artikuluan ezartzen dizkien funtzioak ikusirik, foru esparruan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko egitura gisa eratzten dira, eta, beraz, **funsezko piezak dira erakundearen genero arkitekturan**.

2024an, **hamar foru departamentutatik zortzik** dituzte berdintasunerako departamentu unitateak dituzte, oso-osorik emakumeek okupatuak. Ez dute egitura hori ez Diputatu Nagusiaren Kabineteak, ez Ekonomiaren Sustapen eta Proiektu Estrategikoetako Departamentuak. Administrazio unitate bakoitza osatzen duten zortzi postuetako bat ere ez da berdintasun postu espezifiko. Lanpostu guztiak **Administrazio Orokorreko teknikari** gisa bete dira (A1), eta horiei berdintasun funtzioak gehitu zaizkie, baina berdintasunean

espezializatutako prestakuntza edukitzea ez da izan lanpostua lortzeko berariazko baldintza. Era berean, horiek guztiak jasota daude atxikita dauden eta funtzionalki gainerik daukaten departamentu bakoitzeko **idazkaritza tekniko** lanpostuen zerrendan, transbertsalak eta horizontalak diren heinean. Bi kasu dira salbuespen, horietan unitateak departamentu horietako zuzendaritzaren baten mende baitaude, hurrengo taulan ikus daitekeen bezala. **Lanaldiaren % 50** bideratzen dute berdintasunaren arloko eginkizunak betetzera. Unitateen funtzioen jarraipenak agerian uzten du kasu batzuetan lanaldiaren parte horretan idazkaritza teknikoei dagozkien beste funtzio batzuk egiteko joera dagoela. Berdintasunerako departamentu unitate gisa betetzen diren administrazio orokorreko teknikarien zortzi plazetatik bik karrerako funtzionario gisa betetzen dituzte plazak, eta gainerako seiak, ostera, bitarteko funtzionario gisa.

Berdintasun unitateen **estalduraren, plazen profilen eta lan baldintzen azterketak** ez ditu aintzat hartzen berdintasun teknikarien plazetarako ezarritako arau manuak (1/2023 Legegintzako Dekretuaren 18.6 artikulua). Muga estruktural horiek —gaikuntza espezializatuaren gabezia orokorra, behin-behinekotasuna, dedikazio partziala, egitura sektorialekiko eta transbertsalak ez direnekiko mendekotasun organikoa (zuzendaritza nagusietan, kasu) eta abar— eragotzi egiten dute unitateek 2/2015 Foru Arauan esleitutako funtzioak **behar bezala bete ahal izatea**, beren departamentu guztiei bultzada eta aholkularitza tekniko emateari lotuta, eta galarazi egiten du, orobat, egitura organiko egonkor gisa eratzea, foru erakundearen politika sektorialetan genero transbertsalitate bultzatzeko.

18. taula. Departamentuko berdintasun unitateak, departamentuaren eta mendekotasun organikoaren arabera

Kategoria	Mendekotasun organikoa
BU - Diputatu nagusia	Ez dago esleituta
BU - Jasangarritasuna	Jasangarritasuneko Idazkaritza Teknikoa
BU - Zainketak eta Gizarte Politikak	Zainketa eta Gizarte Politiketako Idazkaritza Teknikoa
BU - Gobernantza	Funtzio Publikoko Zuzendaritza
BU - Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak	Ez dago esleituta
BU - Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa	Turismo Zuzendaritza
BU - Ogasuna eta Finantzak	Ogasun eta Finantzetako Idazkaritza Teknikoa
BU - Bide Azpiegiturak	Bide Azpiegituretako Idazkaritza Teknikoa
BU - Lurralde Oreka Berdea	Lurralde Oreka Berderako Idazkaritza Teknikoa
BU - Kultura, Lankidetzak, Gazteria eta Kirola	Kultura, Lankidetzak, Gazteria eta Kiroletako Idazkaritza Teknikoa

Iturria: Geuk egina, izendatutako berdintasunerako departamentu unitateen datuetan oinarrituta.

Gastuaren zenbatekoari dagokionez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako departamentu unitateek **291.808,43 euro** metatu dituzte langileen gastuetan 2024an⁴. Unitateetako langileen gastua kontabilizatzen da soilik, orain arte ez baitute berariazko aurrekonturik beren eginkizunak garatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurri espezifikoak gauzatzeko dagozkien esku-hartze eremuetan.

IV.3.3. Berdintasun politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu globala

Hurbilketa bat egiten badugu Gipuzkoako Foru Aldundian 2020tik 2024ra bitartean berdintasun politikak sustatzera bideratutako **gastu orokorraren** bilakaerara, foru erakundeak aldi horretarako izaniko aurrekontu orokorra kontuan hartuta —hau da, Berdintasunerako departamentu unitateetako lanpostuetako langileen kostuaren eta Berdintasunerako Organoaren aurrekontu programari dagokionaren batura—, ikusten da hazkunde progresiboa izan dela lehen bi urteetan, 2.497.740 €-tik 2.643.092 €-ra igota, eta, ondoren, murrizketa arinxeago bat izan dela hurrengoetan, 2024an **2.553.178 €**-ra iritsi arte. Berdintasun politikak bultzatzeko egitura horietara bideratutako aurrekontua termino absolutuetan igo egin bada ere 2020tik 2024ra (55.438 € gehiago), aurrekontuaren gaineko pisua ehuneko 0,05 puntu **jaitsi da**, % 0,29ko gastutik **% 0,24**ko gastura igaro baita, hurrengo taula eta grafikoan ikus daitekeen bezala.

Emaitza horren arabera, 2024. urtean, berdintasunerako foru politikak sustatzera bideratutako gastua **urrun dago 2/2015 Foru Arauaren** bigarren xedapen gehigarrian ezarritako **% 1eko gutxieneko zenbatekora iristetik**, zeina 2020. urtean betetzea aurreikusten baitzen.

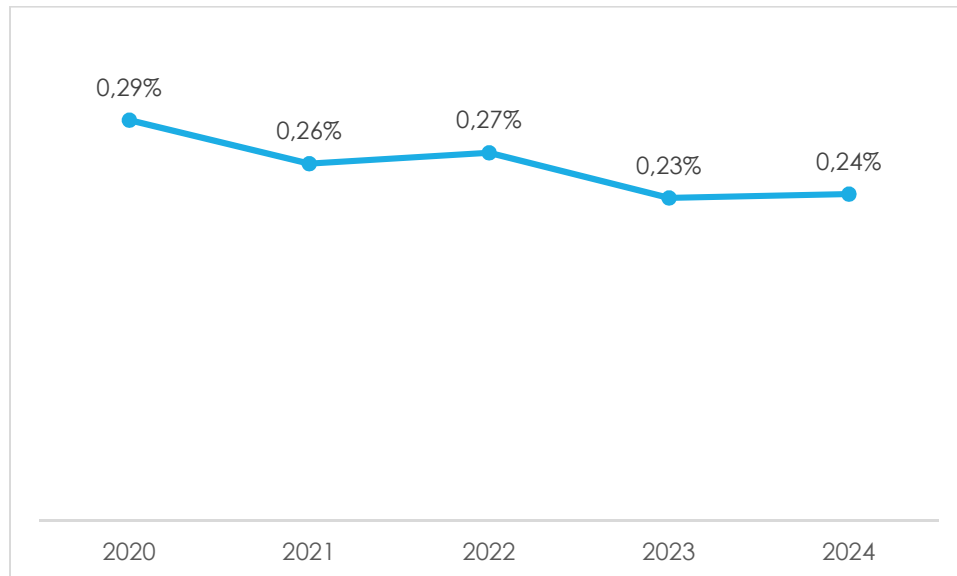
19. taula. GFAn berdintasun politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastuaren ehunekoa, kudeaketaren aurrekontu osoa kontuan hartuta.

	2020	2021	2022	2023	2024
Berdintasunerako unitate kopurua	3	7	8	7	7
Berdintasunerako unitateen kostua	109.426 €	255.328 €	291.803 €	255.328 €	255.328 €
Berdintasunerako Organoaren + Berdintasun Unitateen aurrekontua	2.497.740 €	2.423.489 €	2.643.092 €	2.543.327 €	2.553.178 €
Berdintasunerako Organoaren + Berdintasun Unitateen aurrekontuaren %, guztizkoaren gainean	% 0,29	% 0,26	% 0,27	% 0,23	% 0,24

⁴ Berdintasunerako departamentu unitateei zuzendutako zenbatekoa kalkulatzeko, Administrazio Orokorreko teknikari lanpostu baten batez besteko kostua erabiltzen da erreferentzia gisa, eta bitan zatitzen da; izan ere, unitate horiei esleitutako langileek lanaldiaren % 50 baliatzen dute berdintasunarekin lotutako eginkizunetarako.

Iturria: Geuk egina, kudeaketako aurrekontu osoaren datuetan oinarrituta.

18. grafikoa. Berdintasunerako Organoari eta departamentuetako berdintasun unitateei zuzendutako aurrekontuaren pisuaren bilakaera, GFAREN aurrekontu osoaren gainean



Iturria: Geuk egina, kudeaketako aurrekontu osoaren datuetan oinarrituta.

IV.2.4. Sailkapen organikoaren azterketaren emaitza nagusiak

Gipuzkoako Foru Aldundia urrun dago **2/2015 Foru Arauaren** bigarren xedapen gehigarrian berdintasun politikak bultzatzeko ezarritako **aurrekontuaren % 1 bideratzetik**, helburu horretarako bideratutako aurrekontua foru erakundearen 2024ko aurrekontuaren % 0,26ra iristen baita soilik.

Berdintasunerako Organoaren aurrekontu programari bakarrik erreparatzen badiogu, ikusten da 2016 eta 2024 artean **% 21 hazi** bada ere, egia da, halaber, **pisu erlatiboa galdu** duela Foru Aldundiaren aurrekontu osoan, denbora tarte horretan % 47 igo baita. Era berean, Aldundiaren aurrekontu txikiena duten programen artean dago, bai eta langileen gastuari ehuneko txikiena eskaintzen diotenen artean ere.

Berdintasunerako departamentu unitateei erreparatzen badiogu, ikusten da foru erakundeak kapitulu honetarako duen aurrekontu globaleko langile gastu osoaren % 0,35 osatzen dutela.

Berdintasunerako foru politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu orokorra kontuan hartuta, gastuaren pisua ehuneko 0,04 puntu jaitsi da 2020tik 2024ra.

Berdintasun politikak sustatzera bideratutako gastuaren azterketaren irismena zabaltzen badugu, Berdintasunerako Organoak eta berdintasun unitateek esleitutako eginkizunak betetzeko duten posizioa eta egoera kontuan hartuta, emaitzek hauxe erakusten dute:



- **Berdintasunerako Organoa** Diputatu Nagusiaren Kabineteari atxikita dago, eta **posizio funtzional eta sinboliko egokia** du foru erakunde osoak abian jartzen dituen ekintzetan genero transbertsalitatearen estrategia zabaldu ahal izateko. Gainera, **berdintasun teknikarien lanpostuek** betetzen dituzte euskal administrazioentzat ezarritako arau manuak, nahiz eta Berdintasunerako Organoari arauz esleitutako eginkizunen bolumenak eta irismenak haren zerbitzurako baliabide tekniko eta administratiboen zuzkidura berrikustea eskatzen duten, *2/2015 Foru Arauaren* lehen xedapen gehigarriaren aginduak ezartzen duen bezala, guztia ere haren egitura **eguneratzeko** eta agindutako zereginetara **egokitzeko**.
- Aldundiko hamar departamentuetako bik ez dute **berdintasunerako departamentu unitaterik**. Dauden zortzietatik, sei behar bezala kokatuta daude idazkaritza teknikoetan, departamentu bakoitzaren politika sektorialetan genero ikuspegia txerta dadin bultzatzeko. Hala ere, **berdintasun unitateek dituzten plazen profilek eta baldintzek** eragotzi egiten dute unitateek esleituta dauzkaten eginkizunak behar bezala bete ahal izatea.

V. DIRU-SARREREN ATALEKO genero azterketa

Diru sarrera fiskalen politikak eginkizun garrantzitsua du genero desberdintasuna zuzentzeko orduan, batez ere **desberdintasun ekonomikoari** dagokionez. Baina, horretaz gainera, tributu arauaren orientazioari esker, aldatu egin daitezke herritarren portaerak, eta, horregatik, garrantzi berezia du **benetako berdintasunerantz** aurrera egiteko, ekonomikoak ez diren beste alderdi batzuetan.

Zerga politika aztertzean, ez da kontuan hartzen dirua biltzeko, baliabideez hornitzeko eta gastu politikei aurre egiteko gaitasuna bakarrik. Aztertzea da, orobat, herritarrak **berdintasunean oinarritutako portaeretara** gidatzeko eta orientatzeko duten potentziala. Horrek esan nahi du garrantzitsua dela nork eta zenbat tributatzen duen kontuan hartzea, ba ote den iruzurrik edo ihesik⁵, nori egiten dion kalte gehien, eta, era berean, zerga politikekin bultzatzen ote diren gizarteratzeko eta zaintzeko portaerak edo adingabe, adineko eta mendekotasuna duten pertsonen hezkuntza eta osasuna.

Zerga sistemak **ez dira neutroak** generoari dagokionez, haien diseinuak **gizarte antolamenduaren ereduaren** kontzeptio jakin bat biltzen baitu. Zerga presioaren maila zehazten du, noren gain izango den eta zein mekanismoren bidez eragiten dien emakumeen segurtasun ekonomikoari eta diru sarrerei, edo zerbitzu publikoen irisgarritasunari eta kalitateari, bai eta lan merkatuan sartzeko moduari ere. Diseinu fiskalek **sistema patriarkala** iraunarazteko eta are indartzeko joera izan dezakete modu gutxi-asko zuzenean, eta familia tradizionalaren kontzeptioa susta dezakete: gizon sostengatzaileak vs emakume zaintzaileak eratutako familian oinarrituta. Hala, genero rola eta lanaren sexu banaketa sustatzen dira⁶. Ildo beretik, Europar Batasuneko Parlamentuak genero-berdintasunari eta zerga politikei buruzko ebazpen bat onetsi zuen 2019an. Ebazpen horretan, zalantzan jartzen zen zerga sistemak generoari dagokionez duen neutraltasuna, eta gomendioen artean jasotzen zen beharrezkoa dela tributu arauak bizitako gizarte errealitatean eta, bereziki, generoak zeharkatzen dituen errealitateetan duten inpaktua, bai eta babesgabetasun arrisku handiagoaren pean egoteak sortzen duena ere, hala nola guraso bakarrek familien kasuan⁷.

Genero dimentsioa kontuan hartzeak gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ezabatzen lagundu dezake; hala ere, generoa kontuan hartzen ez duten zerga politikek genero arau sozialak eta emakumeen pobrezia indartzen laguntzen dute.

Genero ikuspegiaren transbertsalitateak bete-betean lortzen du helburuak lerrokatzea, baita zerga bidezko diru sarreraren politika eta tributu arauak ere. Hala, tributu eta aurrekontu politiken diseinuan genero ikuspegia aplikatzean, kontuan hartu behar da emakumeek eta gizonek behar eta interes desberdinak dituztela, ez dagoela neutraltasunik politika publikoen

⁵ Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana (2016). *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*.

⁶ [Roberta Alfano](#). *International and European Taxation Policies and Gender Discrimination*.

⁷ Ebazpena, Europako Parlamentuarena, 2019ko urtarrilaren 15ekoa, Europar Batasuneko genero berdintasunari eta zerga politikei buruzkoa (2018/2095(INI))M. Hemen eskuragarri: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019IP0014>

inpaktuei dagokienez, eta badirela gizarte ekarpenak eta ekarpen ekonomikoak, ongizatea sortzen dutenak eta, merkataritza esparrutik kanpo, oparotasunari laguntzen diotenak (etxeko lanak eta ordaindu gabeko zainketa lanak). Ekarpene horiek gehienak emakumeek egiten dituzte, eta funtsezkoak dira **gizarte jasangarritasunerako**. Aurrekoa ikusirik, identifikatu daitezke zerga sistemek duten ekitate falta erlatiboa, kontuan hartuta emakumeei eragiten dieten diskriminazioak eta desberdintasunak sakontzen laguntzen dutela eta areagotu egiten dituztela bizi baldintza duinak eta bizimodu osoa lortzeko **baliabide nahikoak** lortu ahal izateko zailtasunak.

Horregatik, komenigarria da diru sarrera ekonomikoen osagaiak aztertzea, baina ez diruzkoak bakarrik, baizik eta **ez-monetarioak** ere bai; esate baterako, etxeko lanak duen balioa, bai eta etxe barnean egiten diren zainketa lanek dutena ere. Hala, bat egiten du Lanaren Nazioarteko Erakundearen gomendioekin, hau da, etxeetan egiten den ordaindu gabeko lanaren balioa aitortu eta berrestearekin; ondoren, emakumeentzat eskatzen duen denbora eta erantzukizun zama murriztu ahal izango da, bai eta dedikazioa gizonekin banatzeko estrategiari heldu ere.

V.1. Diru sarrera monetarioen azterketaren emaitzak

Diru sarrera publikoak, horien izaera eta harreman juridiko-ekonomikoa kontuan hartuta, hiru motatakoak dira: **diru sarrera arruntak, kapitalekoak eta finantza eragiketak**. Diru sarrera arrunten barruan sartzen dira zerga bidezko diru sarrerak (zergak, tasak, kontribuzio bereziak eta ondare sarrerak), bai eta transferentzia arruntak ere (Euskal Autonomia Erkidegotik, estatutik, Europar Batasunetik eta, oro har, erakundeetatik datozenak).

Zerga sistemaren diseinuak —hau da, zer zergatetik eta zer proportziotan lortzen diren diru sarrera publikoak— eragin desberdina izan dezake emakumeengan eta gizonengan.

Zergen genero inpaktuari buruz ditugun azterlanen arabera, **genero zeihartasunak** ageri dira zergen diseinuan eta aplikazioan. Aztertu behar da ea zerga sistemak inplikazio desberdinak dituen emakumeetan eta gizonetan —betiere lehenbizikoei kalte eginez—. Genero zeihartasun inplizituak izango lirateke, genero arau sozialak eta portaera ekonomikoa direla eta, legeek eta erregulazioek desberdintasunak sortzen dituztenean gertatzen direnak.

Gainera, karga maila bati eutsi nahi zaio, **diru bilketaren nahikotasuna** bermatzeko, hala lortzen baita sarbide unibertsala eta doakoa duten zerbitzu publikoak behar bezala finantzatzea —eta emakumeak neurri handiagoan daude zerbitzu horien mende—.

2024an, GFAREN diru sarreraren guztizko aurrekontu bateratua **6.727 milioi eurokoa** zen, eta honela banatzen zen sarrera iturrien artean:

20. taula. Diru sarrerren 2024ko aurrekontu kontsolidatua

KONTZEPTUA	ZENBATEKOA	%
Pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga	2.413.600.000	35,9
Sozietateen gaineko zerga	378.600.000	5,6
Ondarearen gaineko zerga	70.900.000	1,1
Oinordetzen eta dohaintzen gaineko zerga	57.100.000	0,8
Bestelakoak	36.400.000	0,5
ZUZENeko ZERGAK	2.956.600.000	44,0
Ondare eskualdaketen eta EJDaren gaineko zerga	86.000.000	1,3
Balio erantsiaren gaineko zerga	2.540.492.800	37,8
Zerga bereziak	514.640.200	7,7
Aseguru primen gaineko zerga	38.200.000	0,6
Bestelakoak	43.800.460	0,7
ZEHARKAKO ZERGAK	3.223.133.460	47,9
TASAK ETA BESTE DIRU SARRERA BATZUK	83.258.107	1,2
TRANSFERENTZIA ARRUNTAK	199.108.320	3,0
ONDARE SARRERAK	188.707.494	2,8
INBERTSIO ERREALEN BESTERENTZEA	200.000	0,0
KAPITAL TRANSFERENTZIAK	28.048.269	0,4
AKTIBO FINANTZARIOEN ALDAKUNTZA	17.036.404	0,3
PASIBO FINANTZARIOEN ALDAKUNTZA	31.015.000	0,5
GUZTIRA	6.727.107.054	100

Iturria: Geuk egina, aurrekontu kontsolidatuaren datuetan oinarrituta.

Aurrekontu kontsolidatuko diru sarrerren % 44,0 **zuzeneko zergetatik** dator; hau da, pertsona fisiko edo juridikoei zuzenean aplikatzeko zergetatik, gaitasun ekonomikoaren arabera (jasotzen duen errenta edo duen ondarea islatzen du). Horiek interes handia dute genero azterketan, pertsonen ordainketa gaitasunarekin zerikusia baitute. Gainera, zuzeneko zergek portaera ekonomiko gehienetan eragiten dute, hala nola eskulanaren eskaintzan, aurrezkiari, inbertsioari eta kontsumoari. Ondorioz, genero zeharkako zergetatik gerta daitezke zerga horien diseinuan. Zuzeneko zergen barruan, PFEZaren bidezko diru sarrerak nabarmentzen dira (2.414 milioi euro), hau da, sarrera guztien % 35,9 (hurrengo atalean aztertuko da).

Diru sarrera guztien % 47,9 **zeharkako zergetatik** dator; hau da, gaitasun ekonomikoaren zeharkako adierazpen bati aplikatzen zaizkion eta ondasun eta zerbitzuen kontsumoa edo ekoizpena zergapetzen dutenetatik. Zeharkako zergen ezaugarri nagusia zera da, zuzeneko zergak ez bezala, ez daudela zergadunen ezaugarri pertsonalen mende, zergapeko

eragiketaren mende baizik. Zeharkako zergen barruan, BEZaren bidezko diru sarrerak nabarmentzen dira (2.540 milioi euro), hau da, diru sarrera guztien % 37,8.

BEZak ez ditu kontuan hartzen gizabanakoen inguruabar pertsonalak eta familiarrak, baizik eta berdin zergapetzen ditu ondasun edo zerbitzu bera kontsumitzen duten pertsona guztiak, haien errenta erabilgarria edozein dela ere. Horrek esan nahi du diru sarrera txikiak dituzten pertsonak diru sarrera handiak dituzten pertsonen beharrak asetzeko gastatzen dituztela diru sarrera horiek, guztiek proportzio berean ordaintzen baitute zerga horren kasuan. Egindako ikerketen arabera, zeharkako zergak (BEZ barne) diskriminazio iturri izan daitezke emakumeentzat. Batez ere, emakumeek desabantaila ekonomikoa dutelako gizonekin alderatuta —eta, hala, BEZak eragin fiskal handiagoa du emakumeengan, batez ere errenta maila baxuagoetan baitaude—; eta, bestalde, arau sozialek eta, bereziki, emakumeen zaintzaile rolak kontsumo eredu desberdinak sortzen dituztelako sexuaren arabera, eta, ondorioz, gerta liteke emakumeek BEZaren karga handiagoa jasatea, zaintzari lotutako produktuak ez badaude zerga ordaintzetik salbuetsita edo ez bazaie aplikatzen karga murriztua⁸.

Gainerako diru sarrerak guztizkoaren % 7,7 baino ez dira, eta horien barruan transferentzia arruntak (% 3,0) eta ondare sarrerak (% 2,8) nabarmentzen dira.

Memoria honek zerga figura hauek ditu ardatz, GFaren eskumen irismena eta sexuaren arabera bereizitako datuak edukitzeko aukera kontuan hartuta: PFEZa eta pertsona fisikoen ondarearen gaineko zerga.

V.1.1. Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren (PFEZ) genero azterketa

Pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga etekin motaren bat jasotzen duten lurraldeko gizon-emakume guztiei aplikatzen zaie. Horregatik, zerga sisteman genero inpaktu esplizituena duen tributua da.

Aitortzaileen guztizkoaren % 44,9 emakumeak dira, % 18,5eko arrakalarekin. Horren arrazoia da **banaketa desberdina** duela ordaindutako eta ordaindu gabeko lanak sexu batetik bestera. **Zerga oinarriaren tartean** araberrako azterketak agerian uzten duenez, 20.000 eurotik beherako zerga oinarriaren kasuan, handiagoa da emakumeen presentzia: % 56,0 eta % 44,0, hurrenez hurren, % 27,5eko arrakala negatiboarekin. Aldiz, oinarriaren zenbatekoa igo ahala, behera egiten du emakumeen prebalentziak. Hala, 20.000 eta 40.000 euro bitarteko zerga oinarri osoan, emakumeak % 39,3 dira (% 35,1eko arrakala positiboa), eta goiko tartean (40.000 eurotik gorako oinarria), ostera, % 35,5, gizonen aldeko % 45,1eko arrakala positiboarekin.

⁸ Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana (2016). *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*.

21. taula. PFEZaren 2021eko aitortzaileak, zerga oinarri osoko tarteen eta pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Zerga oinarri osoa	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	Arrakala (%)
< 20.000	82.037	64.355	56,0	44,0	-27,5
20.000 - 40.000	69.503	107.162	39,3	60,7	35,1
>40.000	24.086	43.845	35,5	64,5	45,1
Guztira	175.626	215.362	44,9	55,1	18,5

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Horretaz gainera, gogorarazi behar da PFEZaren barruan familia unitate fiskal bateko kideek **aitorpenak batera aurkezteko** aukera dutela. Estatistika azterketa aitortpenari dagokionez egiten denez, baterako aitortpenen kasuan aitortzaile nagusiaren sexua baliatzen da aldagai gisa. Hala, ikusten da baterako 51.318 aitortpenen % 82,3an gizona dela aitortzaile nagusia.

Aitortzaileen kopurua aztertzean, aitortpenean **pizgarri fiskalak** aplikatzen diren ala ez kontuan hartuta, ikusten da arrakala positiboa dela gizonentzat. Hala, zerga oinarrian murrizketak aplikatzen zaizkien pertsona guztien % 61,8 gizonak dira, eta gainerako % 38,2 emakumeak; hau da, % 38,1eko arrakala. Kuota kenkariaren kasuan, berriz, arrakala % 15,8koa da. Pizgarri horiek aplikatzen zaizkien 329.106 pertsonetatik 178.692 (% 54,3) gizonak dira, eta 150.414 (% 45,7), berriz, emakumeak.

22. taula. PFEZaren 2021eko aitortzaileak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera pizgarri fiskalak aplikatzen dituztenak

Pizgarri fiskalak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	Arrakala (%)
Oinarriko murrizketak	81.561	131.763	38,2	61,8	38,1
Kuota kenkariak	150.414	178.692	45,7	54,3	15,8

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

PFEZn aplikatzekoak diren murrizketek edo kenkariak ez dituzte kontuan hartzen gizonen eta emakumeen arteko aldeak, eta **errealitate sozioekonomiko desberdinetik** abiatzen dira. Horren ondorioz, errenta handienak dituzten eta jarduera ekonomikoetan gehien parte hartzen duten gizonak gehiago aplikatzen dituzte zerga onurak, eta kenkari handiagoak aplikatzen dituzte.

Gainera, emakumeen eta gizonen artean dagoen desberdintasun ekonomikoaren ondorioz, aitortutako errenten zenbatekoetan ageri diren genero arrakalak are handiagoak dira aitortzaileen kopuruaren arrakalak baino.

23. taula. 2021eko PFEZn aitortutako guztizko zenbatekoak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Errendimendu mota	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	Arrakala (%)
Lana	4.445.019.685	6.772.389.524	39,6	60,4	34,4
Kapitala	334.415.922	437.589.448	43,3	56,7	23,6
Jarduera ekonomikoak	236.879.672	430.303.170	35,5	64,5	45,0
Ondare irabaziak	182.568.340	281.010.821	39,4	60,6	35,0
Gainerako errentak	60.885	111.359	35,3	64,7	45,3
Guztira	5.198.944.505	7.921.404.322	39,6	60,4	34,4

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Aitortutako errendimendu mota guztietan, genero arrakala positiboa da gizonentzat. Lan errentetan (aitorpenen errenta iturri nagusia dira), gizonek aitortzen dute guztizkoaren % 60,4, eta emakumeek, berriz, % 39,6 (% 34,4ko arrakala positiboa). Arrakala hori are handiagoa da (% 45,0) jarduera ekonomikoaren etekinetan, eta dezente txikiagoa (% 23,6) kapital etekinetan.

Lan etekinak PFEZaren errenta iturri nagusia diren heinean (% 85), zergan atzemandako arrakalak, oro har, **lan merkatuan** errepikatzen diren **genero zehartasunek** sortuak dira: partzialitate zehartasunak (lanaldi partzial gehiago), ordainsari desberdintasunak (soldata plus desberdinak), familia zainketetarako lan etenak (seme-alabak zein adinekoak zaintzeko), lanpostuen ezaugarriak (sektorea...), erretiroagatiko prestazio txikiagoak emakumeei (soldata arrakala, kotizazio fisiko txikiagoak...). Horrenbestez, gizonek eta emakumeek zergan duten partaidetza desberdina lan merkatuan ageri diren desberdintasunek markatzen dute, lanaren banaketa sexual tradizionalaren eta gizonei eta emakumei rol desberdinak esleitzearen ondorioz, horiek eragiten baitituzte aipatutako desberdintasun guztiak.

Gainera, kontuan izan behar da benetako arrakalak are handiagoak direla, islatutako datuek **aitortzaileen kolektiboari** baino ez baitiote egiten erreferentzia, eta kolektibo horretan mugak daude aitortpena aurkezteko betebeharrari dagokionez. Oro har, ez daude behartuta 14.000 eurotik beherako lan errenta gordinak lortzen dituztenak, ezta erakunde ordaintzaile bakar batetik 14.000 eta 18.000 euro bitartean lortzen dituztenak ere. Hau da, aitortutako lan etekinetan islatutako arrakala urtean 18.000 euro gordin baino gehiagoko errentak jasotzen dituzten kolektiboari baino ez dagokio.

Azkenean, errendimendu mota guztiak kontuan hartuta, emakumeek, aitortzaile guztien % 44,9 izanik, errenta guztien % 39,6 aitortzen dute. Beraz, 5 ordezkari puntu baino gehiago galdu dituzte.

Erdi mailako zenbatekoak aztertuz gero (tarteko balio bat, erdiak batez besteko balioa baino gehiago eta beste erdiak balio hori baino gutxiago izateko), ikusiko dugu % 19,6koa dela errendimenduen guztirako genero arrakala.

24. taula. 2021eko PFEZn aitortutako erdi mailako zenbatekoak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Errendimendu mota	Emakumeak	Gizonak	Arrakala
Lana	24.398	31.006	21,3
Kapitala	161	189	14,8
Jarduera ekonomikoak	7.549	10.680	29,3
Ondare irabaziak	65	99	34,3
Gainerako errentak	858	595	-44,2
Guztira	25.379	31.553	19,6

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Lan etekinen kasuan, emakumeen mediana 24.398 eurokoa da. Horrek esan nahi du errenta mota hori aitortzen duten emakumeen erdiek zenbateko hori baino txikiagoa jasotzen dutela, eta beste erdiek, berriz, handiagoa. Gizonen kasuan, batezbestekoa 31.006 euro da (emakumeek baino 6.608 euro gehiago). Beraz, arrakala % 21,3koa da. **Jarduera ekonomikoaren etekinatarako** arrakala % 29,3koa da, eta kapital etekinatarakoa, berriz, % 14,8koa.

Zerga progresiboa denez, gizonen errenta handiagoak aitortzen dituztenez, haien batez besteko tasa efektiboa handiagoa da: hain justu, % 19,6; emakumeen kasuan, aldiz, % 17,2.

Kuota kenkariaren onuradunei dagokienez, % 54,3 gizonak dira eta % 45,7 emakumeak; hau da, % 15,8ko arrakala. Aplikatutako kenkariaren zenbatekoan arrakala handiagoa da (% 26,3). Printzipioz, horren arrazoia izan daiteke kenkari horiek kuota osoari aplikatzen zaizkiola eta gehieneko muga kuota osoa bera dela. Gizonen kasuan, errendimendu zenbateko handiagoak aitortzen dituztenez, kuota osoak handiagoak dira, eta, beraz, aukera gehiago dituzte kenkariak eta zenbateko handiagoak aplikatzeko. Bestalde, ez litzateke baztertu behar gizonen prebalentzia handiagoa duten politikak eta jarduerak sustatzeko eta bultzatzeko nolabaiteko **genero zehartasuna** dagoela.

25. taula. 2021eko PFEZko kuota kenkariak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Kuota kenkariak	Emakumeak	Gizonak	Emakume en ehunekoak	Gizonezko en ehunekoak	Arrakala (%)
Kopurua	150.414	178.692	45,7	54,3	15,8
Zenbatekoa guztira (eurotan)	161.136.264	218.698.203	42,4	57,6	26,3

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Bestalde, **zergaren konfigurazioaren** arabera, badira zenbait errenta atalase, eta, haien azpitik, ez dago aitortzeko betebeharririk baldintza jakin batzuen arabera. 12.000 eurotik beherako lan errentak izateagatik aitortpena aurkeztetik salbuetsita dauden pertsonen artean, % 56,7 emakumeak dira. Horrek adierazten du emakumeak kontzentratzen direla errenta baxueneko tarteetan, baina, gainera, adierazten du pertsona horiek ezin dituztela baliatu PFEZaren murrizketa eta kenkari fiskalak, gizonen aldeko genero zeihartasun eztabaidaezina baitute⁹. Hau da, zergaren konfigurazioak **baliabideen eskuragarritasunari eta kontrolari** eragiten die, eta joera batzuk identifikatzen dira, errenta maila handienak dituzten taldeei mesede egiteko; hala, kalte egiten die emakumeei, emakumeak errenta maila apalagoetan baitaude.

Illo horretan, erabakigarriak dira **politika publiko** jakin batzuk nola gauzatuko diren zehazteko erabakiak, hau da, gastu publikoaren bidez edo zerga politikaren bidez egingo diren. Hala, PFEZaren murrizketen eta kenkarien bidez egitea erabakitzen bada, emakumeek onura txikiagoak izango lituzkete, errenta txikiagoak aitortzen baitituzte eta tarte txikiagoa baitute pizgarri horiek aplikatu ahal izateko. PFEZn aplikatzekoak diren murrizketek edo kenkariak ez dituzte kontuan hartzen gizonen eta emakumeen arteko aldeak, eta errealitate sozioekonomiko desberdinetik abiatzen dira. Horren ondorioz, errenta handienak dituzten eta jarduera ekonomikoetan gehien parte hartzen duten gizonak gehiago aplikatzen dituzte zerga onurak, eta kenkari handiagoak aplikatzen dituzte.

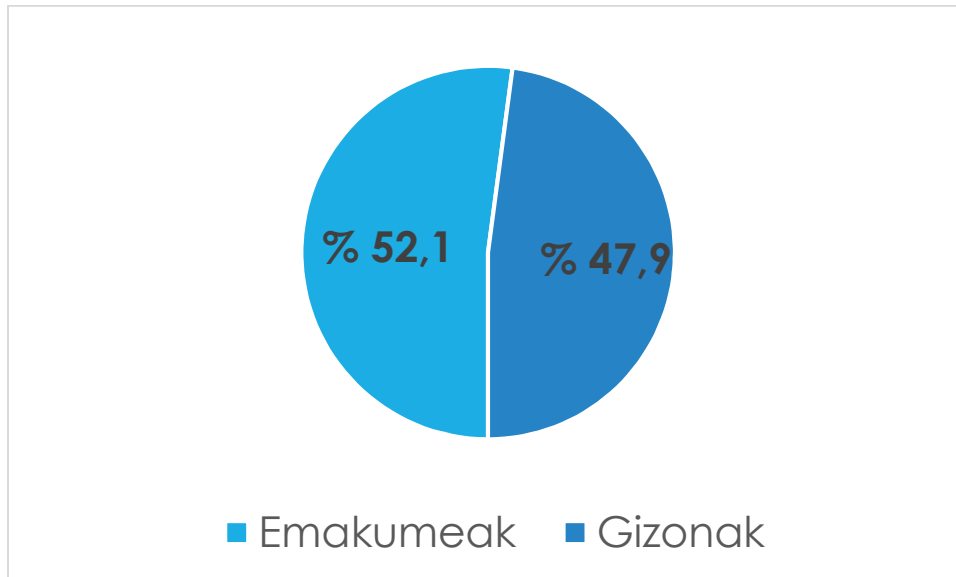
V.1.2. Ondarearen gaineko zerga

Ondarearen gaineko zergak ez die eragiten Gipuzkoako gizon-emakume guztiei; **herritarren % 1,15ek** aitortutako zerga bat da; emakumeen % 1,17k aitortzen du, eta gizonen % 1,13k, aitortzeko betebeharra ezartzen duten ondare atalaseak direla eta. Beraz, zerga horrek emakumeen eta gizonen gutxiengo bati eragiten dio, bereziki ondareari dagokionez **ahalmen ekonomiko** handiagoa duten emakumeei eta gizonari.

Hurrengo grafikoan ikus daitekeenez, aitortpena egin duten pertsona guztien % 52,1 emakumeak dira, % 8,6ko arrakala negatiboarekin, eta hori azal daiteke emakumeek **bizi itxaropen** handiagoa izateagatik, edo are **ondasun lotuak edota ondasun salbuetsiak katalogatzeak** izan lezakeen potentzialagatik.

⁹ Paloma de Villota. Aproximación al análisis de los tributos y beneficios fiscales desde una perspectiva de género. Zergak.

19. grafikoa. 2022ko ondarearen gaineko zergaren aitortzaileak, sexuaren arabera



Iturria: Geuk egina, ondarearen gaineko zerga deklaratu duten pertsonen datuetan oinarrituta.

Arrakala hori azaltzeko adinaren aldagaiak duen eraginaren hipotesia berretsi egiten da, ikusiz gero emakumeen % 63,3 dagoela kontzentratuak 65 urtetik gorako adin tartean; gizonen kasuan, ordea, ehuneko hori 10 puntu txikiagoa da (% 53,1), hurrengo taulan jasotzen den bezala.

26. taula. 2022ko ondarearen gaineko zergaren aitortzaile kopurua, sexuaren eta adin tartearen arabera

	<= 65 urte	> 65 urte	Guztira	%	
Emakumeak	1.672	2.885	4.557	36,7	63,3
Gizonak	1.966	2.230	4.196	46,9	53,1
Guztira	3.638	5.115	8.753	41,6	58,4

Iturria: Geuk egina, ondarearen gaineko zerga deklaratu duten pertsonen datuetan oinarrituta.

Arrakala negatibo hori % 1,1era murrizten da emakumeek eta gizonen **aitortutako ondarearen zenbateko osoa aztertzean**. Hau da, deklaratu duten emakumeek gizonak baino gehiago diren arren, ia berdindu egiten dira aitortutako zenbatekoetan.

Aitortutako ondasun mota nagusiak aztertuta, ondasun higiezinetan soilik da negatiboa (etxebizitzak, lursailak, lokalak, garajeak): -% 20,9. Banku gordailuetan, gizonen emakumeek baino zenbateko handiagoak aitortzen dituzte (% 5,4ko arrakala positiboa), eta gauza bera gertatzen da balore higigarrietan (akzioak, bonuak, obligazioak eta antzeko kreditu tituluak). Horietan, % 5,1ekoa da aldea gizonen alde.

Zergari lotutako gainerako ondasunak hauek dira: jarduera ekonomiko bati lotutako ondasunak eta eskubideak, bizi aseguruaren erreskate balioa, bitxiak, ibilgailuak, ontziak, aireontziak, arte objektuak eta zaharkinak, energia berriztagarrien instalazioak, kriptodirua... Ondasun eta eskubide multzo horretan, aldea % 10,9koa da gizonen alde.

27. taula. 2022ko ondarearen gaineko zergan aitortutako zenbatekoak, ondasun motaren eta sexuaren arabera

Ondasun mota	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	Arrakala (%)
Ondasun higiezinak	2.152.176.204	1.780.190.682	54,7	45,3	-20,9
Banku gordailuak	1.164.314.604	1.231.395.336	48,6	51,4	5,4
Balore higigarriak	4.958.939.827	5.226.907.513	48,7	51,3	5,1
Gainerako ondasunak	472.777.680	530.507.977	47,1	52,9	10,9
Zorrak	143.893.087	260.159.982	35,6	64,4	44,7
Guztira	8.604.315.228	8.508.841.525	50,3	49,7	-1,1

Iturria: Geuk egina, ondarearen gaineko zerga deklaratu duten pertsonen datuetan oinarrituta.

Emakumeek ondarearen zenbateko osoa handiagoa dela adierazi arren, sexuaren araberako banaketak eragiten du gizonen **tasa efektiboa** (% 0,68) handiagoa izatea emakumeena (% 0,58) baino. Gizonen batez besteko likidazio oinarria emakumeena baino handiagoa da (% 6,8ko arrakala). Ordaindu beharreko zenbatekoa sexuaren arabera banatuz gero, aldea are handiagoa da (% 12,9 batezbestekoan eta % 7,9 guztizkoan), zergaren progresibitatearen ondorioz.

Salbuetsitako ondasun eta eskubideen aitortzaile guztien artean, % 52,6 emakumeak dira, aitortzaile guztien antzeko ehunekoa (% 52,1). Hala ere, aitortutako guztizko balio salbuetsiari dagokionez, emakumeak % 38,5 dira. Hau da, gizonek baino emakume gehiagok aitortzen dituzte salbuetsitako ondasunak eta eskubideak, baina neurri txikiagoan baliatzen dituzte salbuespenaren zenbatekoak.

28. taula. Salbuespenak ondarearen gaineko zergan, sexuaren arabera

Ondasun salbuetsiak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	arrakala
Pertsona kopurua	3.926	3.536	52,6	47,4	-11,0
Ohiko etxebizitza (300.000 euro arte)	753.662.688	631.646.059	54,4	45,6	-19,3
Jarduera ekonomikoak garatzeko beharrezko ondasunak	38.694.673	41.915.555	48,0	52,0	7,7
Erakundeetako partaidetzak	1.708.208.559	3.109.456.370	35,5	64,5	45,1
Zerbitzuak ematen dituzten enpresetako partaidetzak	63.459.082	305.768.987	17,2	82,8	79,2

Eduki ekonomikoa duten gainerako ondasunak eta eskubideak	34.752.458	58.420.843	37,3	62,7	40,5
Guztira	2.598.777.460	4.147.207.815	38,5	61,5	37,3

Iturria: Geuk egina, ondarearen gaineko zerga deklaratu duten pertsonen datuetan oinarrituta.

Salbuetsitako ondasun moten arabera, ohiko etxebizitzaren salbuespena nabarmentzen da (pertsonako 300.000 euroko gehieneko zenbatekora arte); hor, emakumeek onura gehiago jasotzen dituzte (guztizkoaren % 54,4), % 19,3ko arrakala negatiboarekin. Hala gertatzen da ondasun atxikiekin ere, -% 20,9ko arrakalarekin. Salbuetsitako gainerako ondasunetan, genero arrakala gizonen aldekoa da. Jarduera ekonomikoak garatzeko beharrezkoak diren ondasun eta eskubideen gaineko salbuespenean, % 7,7koa da aldea.

Duen garrantzi kuantitatiboagatik (4.818 milioi euro), baldintza batzuk betetzen direnean entitateetako partaidetzak salbuestea nabarmentzen da (ez ondare sozietatea, % 5etik gorako partaidetza, edo % 3koa kotizatua bada...). Kasu horretan, emakumeek salbuespenaren zenbateko osoaren % 35,5 aplikatzen dute, eta gizonek, berriz, gainerako % 64,5a; hau da, % 45,1eko arrakala.

Aldea are handiagoa da (% 79,2) enpresetako partaidetzengatik salbuespenean, baldin eta aitortzaileak zerbitzuak ematen baditu enpresa horretan eta ordainsariak jasotzen baditu horregatik (lanekoak edo jarduerakoak).

Gainera, bada ondasun eta eskubide salbuetsien beste zerrenda bat ere: Euskal Kultura Ondarea edo Espainiako Ondare Historikoa osatzen duten ondasunak, etxeko hatuak, balio jakin batetik beherako arte objektuak eta zaharrikak, borondatezko gizarte aurreikuspeneko erakundeen edo pentsio planen eskubide kontsolidatuak, jabetza intelektual edo industrialetik eratorritako eskubideak... Multzo horren barruan, diferentzia % 40,5ekoa da gizonen alde, emakumeek salbuespen horien zenbatekoaren % 37,3 aplikatzen baitute, eta gizonek, ostera, gainerako % 62,7.

Batzuek eta besteek aitortutako ondarearen balioan eta, beraz, ogasun publikoari ordaindu beharreko zenbatekoan (gizonen alde) duten pisuari dagokionez identifikatutako genero arrakalak azaltzeko, oinarri bat izan liteke emakumeen eta gizonen arteko aberastasun eta diru sarreren banaketa desorekatua.

V.1.3. Gastu fiskalak

Gastu fiskalak zergadunentzako **onura fiskala** eragiten duten tributu kontzeptu eta parametroak dira. Gehienbat, tributuen **salbuespenak, murrizketak, kenkariak, hobariak** eta abar dira, portaera jakin batzuk bultzatzera bideratuak.

Gastu fiskalak ez dira gastu zuzenak bezain gardenak, eta gastu horiek politika ekonomikorako tresna gisa erabiltzeak diru sarreren egitura bera alda dezake. Ondorioz,

onura jasotzen dutenen eta zergadun gisa jarraitzen dutenen karga fiskalak distortsioak eragin ditzake ustezko **progresibotasun fiskalean**.

Gastu fiskalak **2.394 milioi eurokoak** izan ziren 2024an, zerga bidezko diru sarrera teorikoen % 27,8 (tributu bidezko diru sarreren eta gastu fiskalen zenbatetsitako zenbatekoaren batura). Horien erdiak baino gehiago (% 52,2) BEZaren 1.249 milioi euroei dagozkie (% 35,7). Bigarrenik, PFEZari lotutako gastu fiskalak daude (811 milioi euro, guztizkoaren % 33,9).

29. taula. TRIBUTU ITUNDUENGATIKO SARREREN ETA GASTU FISKALEN AURREKONTUA 2024RAKO

KONTZEPTUA	DIRU SARREREN AURREKONTUA A	GASTUEN AURREKONTUA B	B / (A+B)
Pertsona fisikoaren errentaren gaineko zerga	2.413.600.000	810.501.089	25,1
Sozietateen gaineko zerga	378.600.000	150.705.912	28,5
Ondarearen gaineko zerga	70.900.000	64.166.689	47,5
Oinordetzen eta dohaintzen gaineko zerga	57.100.000	0	0,0
Bestelakoak	36.400.000	0	0,0
ZUZENEKO ZERGAK	2.956.600.000	1.025.373.690	25,8
Ondare eskualdaketen eta EJDaren gaineko zerga	86.000.000	47.566.385	35,6
Balio erantsiaren gaineko zerga	2.540.492.800	1.248.594.000	33,0
Zerga bereziak	514.640.200	59.103.066	10,3
Aseguru primen gaineko zerga	38.200.000	13.497.939	26,1
Bestelakoak	43.799.660	0	0,0
ZEHARKAKO ZERGAK	3.223.132.660	1.368.761.389	29,8
Tasak eta bestelako diru sarrerak	30.600.000	0	0,0
GUZTIRA	6.210.332.660	2.394.135.079	27,8

Izaera pertsonaleko bi zerga nagusiak sexuaren arabera banakatuta ikus daitekeenez, aztertutako gastu fiskal osoaren % 60,3 gizonei dagokie, eta gainerako % 39,7a, berriz, emakumeei.

Pertsona fisikoaren errentaren gaineko zergaren kasuan, gizonek onura fiskalen % 61,3 jasotzen dute, eta emakumeek, aitortzaileen % 44,9 diren arren, onura horien % 38,7 baino ez dute jasotzen. Horrek agerian uzten du, beste behin ere, PFEZaren murrizketen eta kenkariaren bidez ezarritako politika publikoek, ez dituztenez kontuan hartzen gizon-emakumeen arteko desberdintasun sozioekonomikoak, gizonen alde egiten dutela, emakumeek diru sarrera

txikiagoak aitortzen dituztelako eta, beraz, tarte txikiagoa dutelako pizgarri fiskal horiek baliatzeko.

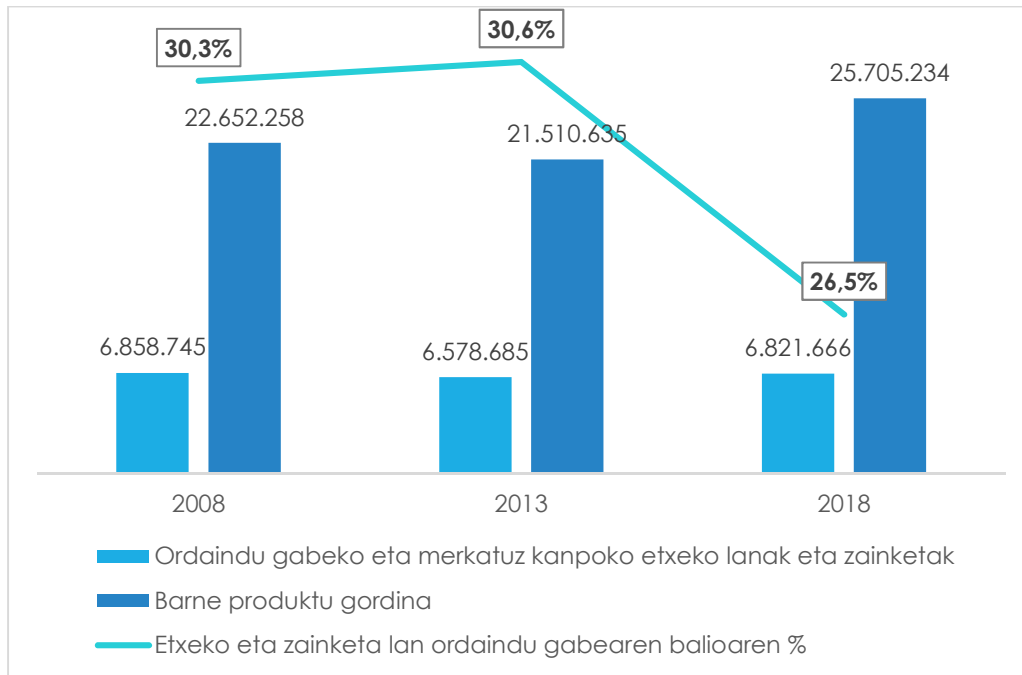
Ondarearen gaineko zergaren kasuan (gutxiengo bati bakarrik eragiten dio), zerga onurak modu orekatuagoan banatzen dira: gizonak % 48,0 dira, eta emakumeak % 52,0 — aitortzaileen arteko proportzioaren ildotik, beraz—.

V.2. Sarrera ez-monetarioen azterketaren emaitzak: ordaindu gabeko etxeko lanak eta zainketak.

Sarrera ez-monetarioen azterketak, bereziki ordaindu gabeko etxeko lanenak eta zainketenak, azalatu eta balioetsi egin nahi du jarduera horiek egiten duten **ekarpen ekonomiko** mardula Lurralde Historikoko ekonomiarentzat, kontuan izanik jarduera horiek gehienbat **emakumeek egiten dituztela eta funtsezkoak direla** bizitzaren iraunkortasunerako. Aintzatespen horren interesa ez da zeregin horiek betetzen dituztenei ikusgarritasuna eta esanahia ematea soilik, baizik eta ahalbidetzen du, orobat, zenbatestea zainketa kargaren parte bat beren gain hartzeak edo arintzeak administrazio publikoentzat izango lukeen **benetako kostua edo aurrezkia**, aurrekontu publikoaren kudeatzeari loturik. Hala ere, garrantzitsua da azpimarratzea etxeko lanak eta ordaindu gabeko zainketa lanak kontabilitate publikoan sartzea ez dela interpretatu behar lan hori ekonomia monetizatuaren sektoreetara modu masiboan eramatea proiektatzeko oinarri gisa. Hori egiteak hazkunde ekonomikoaren inpresioa eragin lezake, eta zuzendu egin beharko litzateke, giza kapitala merkatu mekanismoetara bideratzean egiten ez den ordaindu gabeko lanaren balioa kenduta. Kontuan hartu behar da zaila dela kausalitate faktore bat ezartzea ez-merkatuko jardueren eta merkatuko jardueren artean, baina hori aztertzea interesgarria da paradigma aldaketaren, erantzukidetasunean egindako aurrerapenen eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako aurrerapenen adierazle gisa.

Eustaten **Etxeko lanaren kontu satelitearen** bidez, etxeek egindako ekoizpen jardueren irudi globala ematen da, bai eta jarduera horiek ekarritako balio ekonomikoaren zenbatespena ere. Azken datuen arabera, Gipuzkoan ordaindu gabeko etxeko lanen eta zainketen balioa **6.821.666.000 eurokoa** izan da 2018an, hau da, **barne produktu gordinaren (BPG) % 26,5**. Bilakaerari dagokionez, azken hamar urteetan murriztu egin da jarduera horien ehunekoa Gipuzkoako BPGan, 2008an % 30,2 izatetik 2018an % 26,5 izatera.

20. grafikoa. Etxeko lanen eta ordaindu gabeko zainketen BPGaren eta balio ekonomikoaren bilakaera, eta BPGan duten partaidetzaren ehunekoa (mila eurotan)

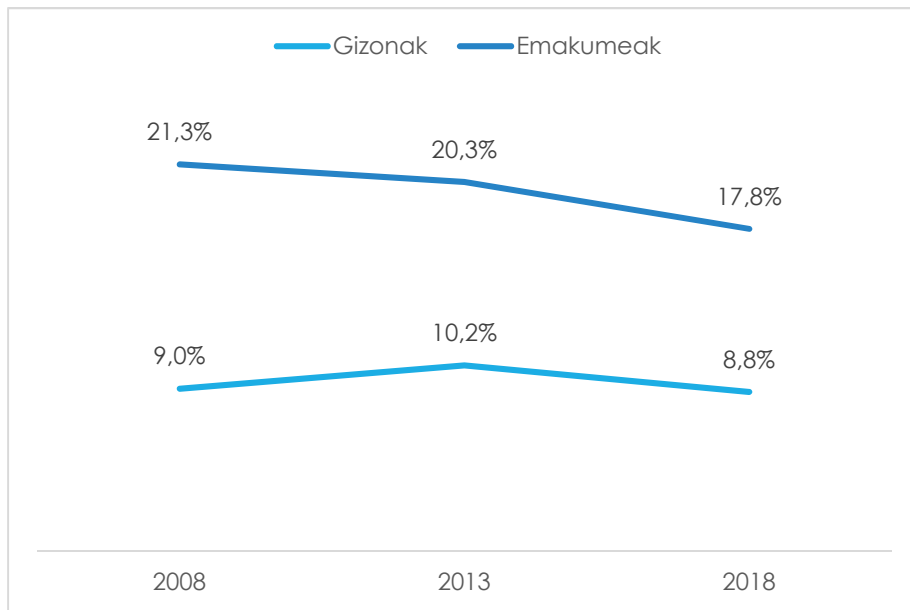


Iturria: Geuk egina, Eustaten *Etxeko lanaren kontu satellitearen* datuetatik abiatutik.

Ordaindu gabeko etxeko zainketa lanen balioaren **banaketari** erreparatuz gero, alde nabarmenak ikusten dira: emakumeen proportzioa (% 67) bi aldiz handiagoa da gizonena (% 33) baino. Desberdintasun hori oraindik ere nabarmena den arren, genero arrakala pixka bat murriztu da. 2008an, emakumeek etxeko lanen balioaren % 70,4 ematen zuten, eta gizonek, berriz, % 29,6. 2018an, emakumeen parte hartzea % 67ra jaitsi zen, eta gizonena, berriz, % 33ra.

Hurrengo grafikoan ikus daitekeenez, **emakumeek etxeko lanetan eta ordaindu gabeko zaintzan duten partaidetza txikiagoak eragiten du murrizketa** (2008an BPGaren % 21,3 izatetik, 2018an % 17,8 izatera igaro baita) eta ez gizonen partaidetzaren hazkunde nabarmenak (2008an % 9 izatetik, 2018an % 8,8 izatera igaro baita).

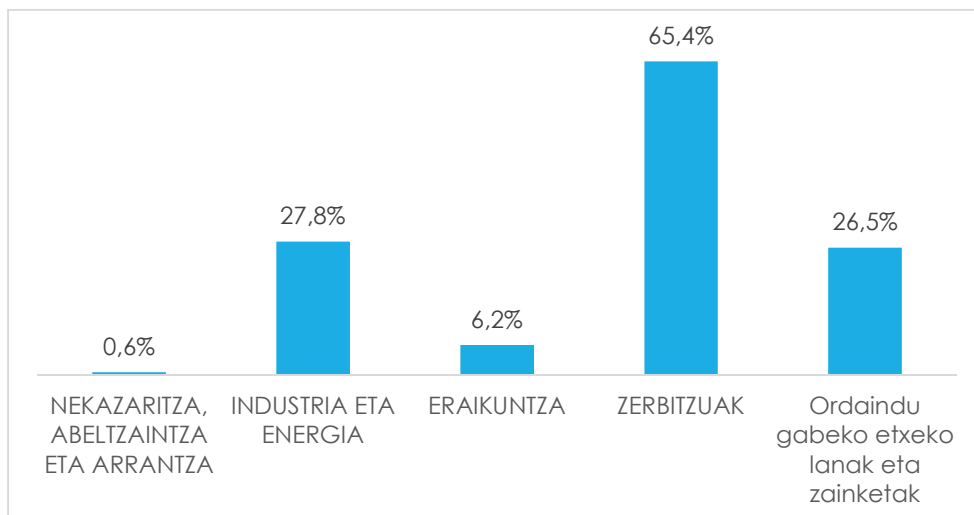
21. grafikoa. Ordaindu gabeko etxeko lanek eta zainketek barne produktu gordinean duten partaidetza ehunekoaren bilakaera, sexu bakoitzeko



Iturria: Geuk egina, Eustaten *Etxeko lanaren kontu satellitearen* datuetatik abiaturik.

2018an, **ordaindu gabeko etxeko lanen eta zainketen balioak barne produktu gordinean duen partaidetzaren** ehunekoa askoz handiagoa da lehen sektorearen partaidetza baino (BPGaren % 0,58), baita eraikuntzarena baino ere (BPGaren % 6,2), eta industriaren eta energiaren sektorearen partaidetzara hurbiltzen da (BPGaren % 27,8). Grafiko honek argitzen ditu datu horiek.

22. grafikoa. Sektore bakoitzak eta ordaindu gabeko etxeko lanak BPGan duten partaidetza ehunekoa

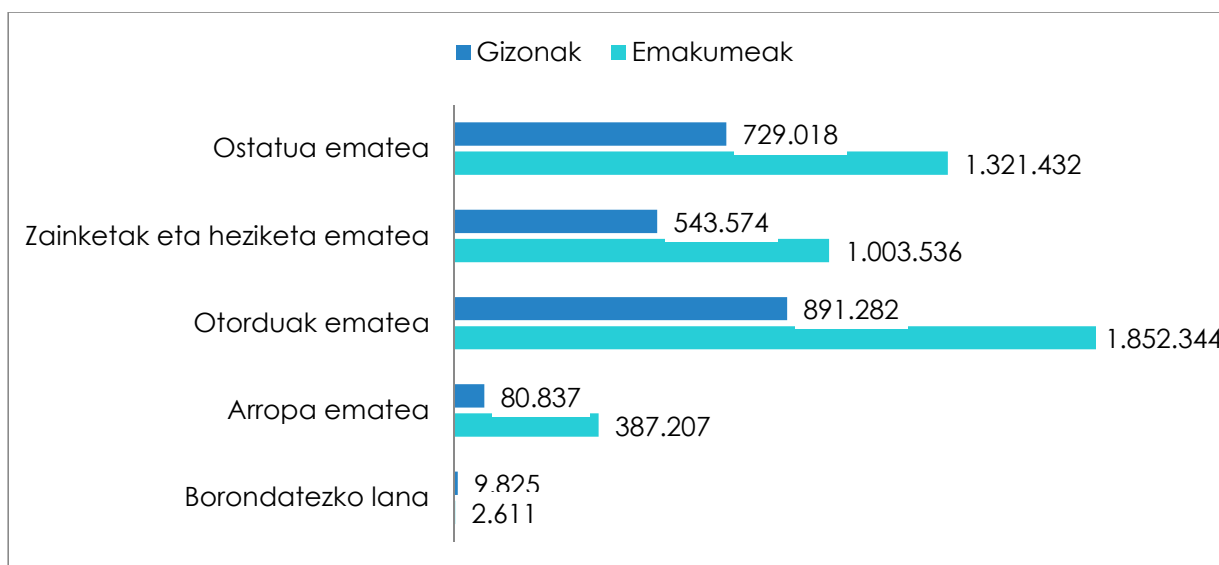


Iturria: Geuk egina, Eustaten datuak oinarri hartuta.

Etxeko lanaren kontu satelliteak, gainera, produkzio funtzioak bereizten ditu, hala nola etxeko kideei etxebizitza, nutrizioa, jantziak eta zaintza ematea. 2018an, **funtzio horiek emakumeen**

eta gizonen artean duten banaketak ez du alde handirik erakusten 2008. urtearekin alderatuta, eusten baitzaio garrantziaren ordenari guztizkoaren proportzio handiena biltzen duten funtzioetan: lehenik eta behin, janariarekin eta ostatuarekin lotutako lanak ageri dira; ondoren, zainketak eta heziketa emateari lotutako funtzioak, eta, azkenik, arroparekin eta borondatezko lana egitearekin lotutakoak (ikusi 23. grafikoa). Hala ere, nabarmentzekoa da gero eta garrantzi handiagoa hartzen ari dela zainketak eta heziketa emateko funtzioan (2008an % 16,4 izatetik 2018an % 22 izatera igaro da emakumeen kasuan, eta gizonen kasuan, berriz, 2008an % 20,1 izatetik 2018an % 24,1 izatera), otorduak emateko funtzioaren kaltetan (2008an % 44,8 izatetik 2018an % 40,5 izatera igaro da emakumeen kasuan; gizonen kasuan, ostera, 2008an % 44,3 izatetik 2018an % 39,5 izatera).

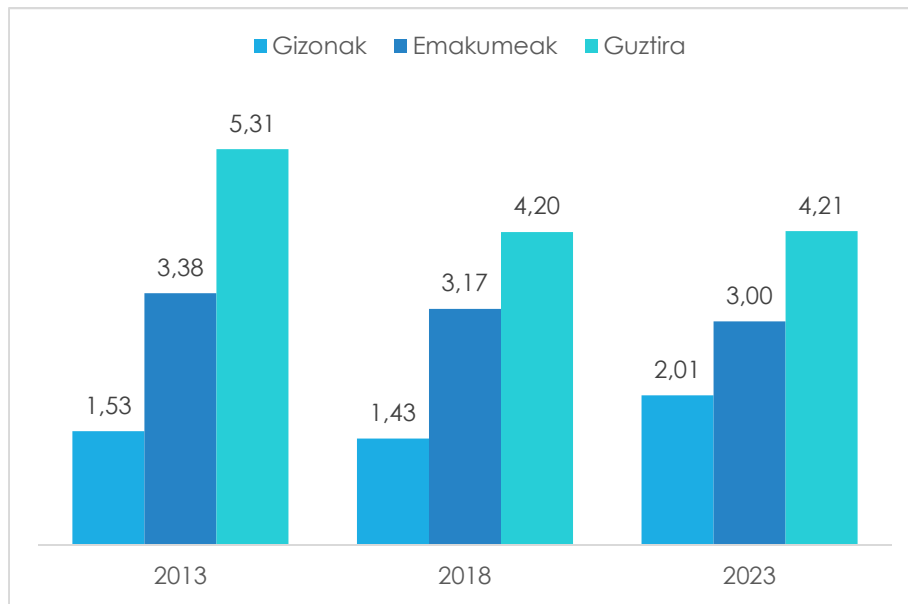
23. grafikoa. Etxeko eta zainketa lanen balorazioa, produkzio funtzioaren eta sexuaren arabera (2018)
(mila eurotan)



Iturria: Geuk egina, Eustaten *Etxeko lanaren kontu satelitearen* datuetatik abiatutik.

Gipuzkoan ordaindu gabeko etxeko lanen eta zainketa lanen balioa ez ezik, emakumeek eta gizonak jarduera horietan **emandako denbora** ere aztertzen badugu, ikusten da 2013 eta 2023 bitartean 30 minutu murriztu dela Gipuzkoan etxeko lanetan eta pertsonak zaintzen emandako batez besteko denbora. 2013an, 16 urte eta gehiagoko biztanleek etxeko lanetan eta pertsonak zaintzen emandako batez besteko denbora soziala 5 ordu eta 31 minutu zen Gipuzkoan, eta 2023an, berriz, 5 ordu eta minutu 1. Hau da, **emakumeek**, oro har, etxeko lanetan eta zainketetan **batez beste denbora gutxiago ematearen ondorio** da murrizketa hori; izan ere, gizonen batez besteko dedikazio denbora, denbora tarte horretan, ia hutsala da: emakumeen dedikazio denbora 38 minutu murrizten da, eta gizonena, berriz, 7 minutu areagotzen (0,08). 2013an emakumeek 3 ordu eta 38 minutu ematen zituzten etxeko lanetan eta zainketetan, eta 2023an, berriz, 3 ordu. Gizonak, berriz, ia 2 ordu ematetik (ordubete eta 53 minutu), 2 ordu eta minutu bat ematera igaro dira. Horren guztiaren emaitza da 2023an 44 minutu murriztu dela emakumeen eta gizonen arteko aldea.

24. grafikoa. Etxeko lanetan eta ordaindu gabeko zainketetan emandako batez besteko denboraren bilakaera, sexuaren arabera (oo, mm)



Iturria: Geuk egina, Eustaten *Denbora-aurrekontuen inkestako* datuetan oinarrituta.

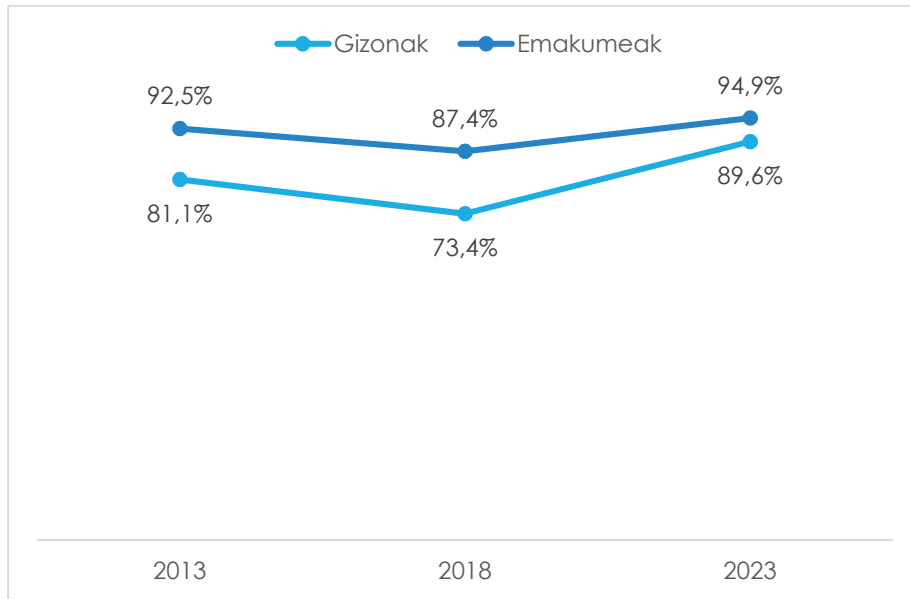
Emakumeek etxeko lanetan eta ordaindu gabeko zaintzan emandako denboraren murrizketa horrek, bereziki, etxeko lanetan emandako denborari eragin dio: 2023an, emakumeek 2013an baino 32 minutu gutxiago ematen dute horretan, eta pertsonen zaintzaren kasuan, berriz, 6 minutu baino ez da murrizten aldi horretan bertan (0,06).

Emakumeek eta gizonek ordaindu gabeko etxeko lanetan eta zainketetan duten partaidetza tasari erreparatzen badiogu, agerian geratzen da emakumeek gizonek baino denbora gehiago ematen dutela etxeko lanetan eta zainketetan. Halaber, emakumeek zein gizonek neurri handiagoan hartzen dute parte etxeko lanetan pertsonak zaintzen baino azken hamarkadan (2013-2023).

Ikuspegi historikotik erreparatuta, 2013 eta 2023 urteen artean, gora egin du emakumeek eta gizonek ordaindu gabeko etxeko lanetan eta zainketetan duten partaidetza tasak, grafikoa ikus daitekeenez. Bereziki garrantzitsua da gizonen parte hartzearen igoera (8,5 puntu gehiago 2023an 2013an baino), emakumeen parte hartzearen igoeraren aurrean (2,4 puntu gehiago 2023an 2013an baino). Azken 10 urteetan, emakumeek eta gizonek etxeko lanetan parte hartzeari lotutako genero arrakala erdira baino gehiago murriztu da (-11,4 puntutik -5,3 puntura igaro da).

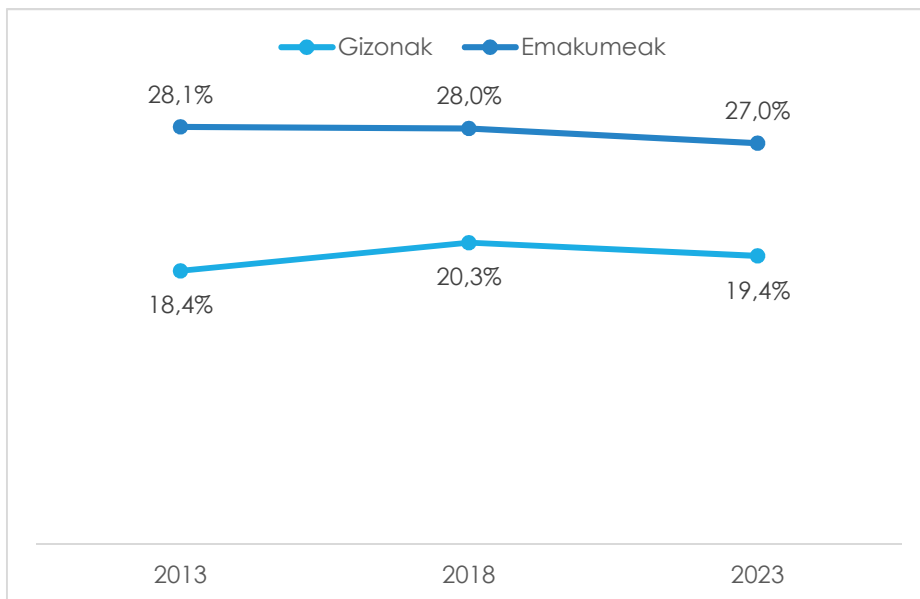
Pertsonak zaintzen jarduten duten emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da denbora sail osoan (26. grafikoa). Hala ere, gizonen parte hartzea zertxobait handitu da, eta emakumeek, orobat, murriztu egin dute zainketetan ematen duten denbora ere. Horren ondorioz, genero arrakala 2,1 puntu murriztu da 2013 eta 2023 artean.

25. grafikoa. Emakumeek eta gizonek etxeko lanetan duten partaidetza tasaren bilakaera



Iturria: Geuk egina, Eustaten *Denbora-aurrekontuen inkestako* datuetan oinarrituta.

26. grafikoa. Emakumeek eta gizonek etxeko pertsonak zaintzen duten partaidetza tasaren bilakaera



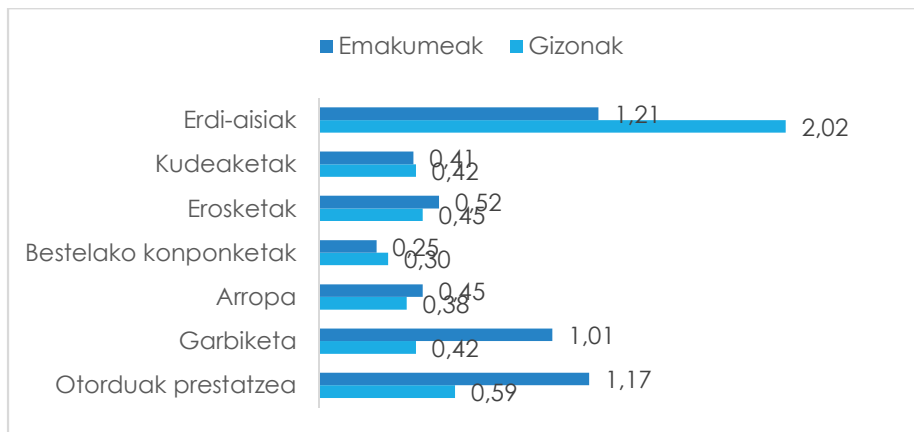
Iturria: Geuk egina, Eustaten *Denbora-aurrekontuen inkestako* datuetan oinarrituta.

Bestalde, azken hamarkadan, murriztu egin da emakumeek etxeko lanetan eta zainketetan egunero ematen duten denbora (43 minutu gutxiago), batez ere etxeko lanak egiteko erabiltzen duten denbora. Gizonen kasuan, etxeko lanetan eta zainketetan emandako denborak ez du izan aldaketa handirik. Horren ondorioz, batzuen eta besteen eguneroko dedikazioaren arteko aldea 45 minutu murriztu da (ordubete eta 54 minutuko arrakala izatetik ordubete eta 9 minutukoa izatera).

Egunero **etxeko lan**ez arduratzen diren emakume eta gizonen artean, batzuek zein besteek denbora gehiago ematen dute otorduak prestatzen, garbiketan eta erdi aisiako jardueretan. Alabaina, emakumeek hiru jardueretan denbora antzekoa ematen badute ere, gizonek askoz gehiago pasatzen dute erdi aisialdiko jardueretan gainerako jardueretan baino (gizonek emakumeek baino 41 minutu gehiago ematen dituzte; emakumeek, berriz, egunean 27 minutu gehiago igarotzen dituzte gizonek baino otorduak prestatzen eta garbitzen) (27. grafikoa).

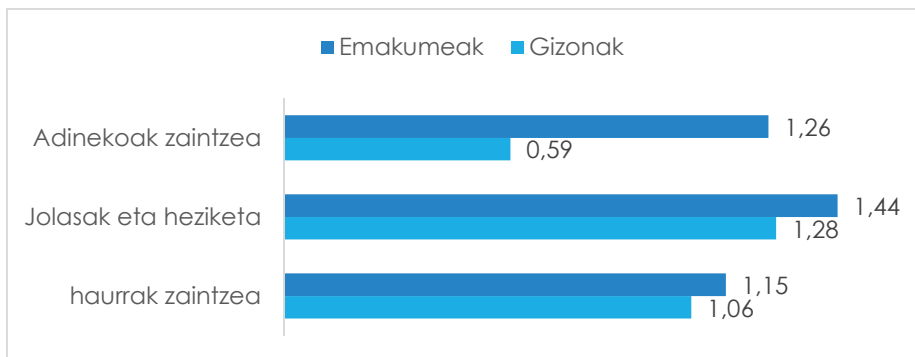
Egunero **pertsonak zaintzeaz** arduratzen diren emakume eta gizonen artean, denbora gehien jolasarekin eta heziketarekin lotutako jardueretan ematen dute. Hala ere, neska-mutilen eguneroko zainketetan emakumeek eta gizonek erabilitako denbora antzekoa bada ere, jolas eta hezkuntza jardueren kasuan pixka bat gora egiten du, eta askoz gehiago oraindik helduak zaintzeari dagokionez: emakumeek gizonek baino 27 minutu gehiago ematen dituzte egunero (28. grafikoa).

27. grafikoa. Etxeko lanetan emandako batez besteko denbora, parte hartzaile bakoitzeko (2023) (oo, mm)



Iturria: Geuk egina, Eustaten *Denbora-aurrekontuen inkestako* datuetan oinarrituta.

28. grafikoa. Etxeko pertsonak zaintzen emandako batez besteko denbora, parte hartzaile bakoitzeko (2023) (oo, mm)



Iturria: Geuk egina, Eustaten *Denbora-aurrekontuen inkestako* datuetan oinarrituta.

VI. ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK:

Ondorioen eta gomendioen atal honek aurrekontuen atal bakoitzean (gastuak edo diru sarrerak) eta sailkapen motan (programen arabera, pertsonala eta organikoa) lortutako emaitza nagusiak baloratzen ditu, aurrekontuak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eragin potentzial positiboaren adierazle ote diren zehazteko. Alde batetik, Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontuak berdintasunean eragin positiboa izango duela bermatzeko indarguneak eta etorkizunerako erronkek dakartzaten ahuleziak identifikatzen dira. Bestalde, eta urteko txosten horiek politika publikoen kudeaketan genero ikuspegia txertatzeko prozesuan funtsezko erreferentzia bihurtzeko erronkarekin jarraituz, proposamen zehatzak ematen ditu aurrekontu kudeaketa aberasteko, bai eta horrek Lurralde Historikoko emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eragina hobetzeko ere.

VI.1. Ondorioak

Lehenik eta behin, Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontuaren indarguneak identifikatzen dira, genero berdintasunean eragin positiboa bermatzeari dagokionez. Emaitza nagusiak dimentsioaren arabera aurkezten dira: gastuen atalarekin hasten da, eta diru sarreren atalarekin jarraitzen.

VI.1.1. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako indarguneak:

Jarraian, gastuen genero analisi sakon horretan identifikatutako indargune garrantzitsuenak laburbilduko ditugu, azterlanaren xede diren dimentsio nagusiei jarraikiz.

● Aurrekontu programak:

- Lehenik eta behin, erakundearen genero transbertsalitatearen egoeraren jarraipena egitea ahalbidetuko duen **oinarizko ildo** bat definitzea, etorkizunean egin daitezkeen aurrerapenak edo atzerapenak balioesteko. Zehazki, diseinatutako metodologiari esker, zehaztasun handiagoz kuantifikatu ahal izan da gastu publikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari egiten dion ekarpena.
- Bestalde, aipatzekoa da emaitzetara bideratutako **berdintasun plangintzaren logika** sortzea, politika publikoen kudeaketa etengabe hobetzen laguntzeko eta gizon-emakumeen berdintasunaren arloko arau manualetan betetzeko bidean indartzeko.
- Ildo horretan, garrantzitsua da aipatzea logika hori erronka handia dela nolabaiteko zailtasun teknikoa duen heinean, baina, batez ere, aldaketa garrantzitsuak eragiten ditu aurrekontu plangintza ulertzeko moduan; hala, **pixkanaka-pixkanaka toki egiten du kudeatzaile publikoen lan prozeduretan**. Egia da, era desberdinean bada ere, gero eta ezagunagoak direla aurrekontu plangintza kontuan hartzen eta txertatzen diren prozesuak, hala nola sexuaren arabera bereizitako informazioa sortzea eta erabiltzea, genero berdintasunari buruzko arau manuen gaineko jakintza, eta, neurri txikiagoan, hori sustatzeko helburuak eta jarduerak pixkanaka txertatzea, beste zenbaiten artean.

- Aurrekoaren ebidentziarik onena da zer erakusten duten ebaluaziotik lortutako datuek: alegia, genero ikuspegia GFaren programen aurrekontu plangintzan txertatzeko prozesua **emaitza positiboak** ari dela ematen. Programen integrazio maila aldakorra bada ere, gehienek ahaleginak egin dituzte beren programetan genero ikuspegia txertatzeko. Zehazki, % 70ek baino gehiagok betetzen ditu baldintzak esan ahal izateko genero ikuspegia maila ertainean/handian/oso handian txertatu dutela, eta horrek nabarmen areagotzen ditu inpaktu potentzial hori erreal bihurtzeko aukerak.
- Bestalde, emaitza horiek are positiboagozat jo behar dira, kontuan harturik aurten jarri dela lehenbizikoz genero inpaktua ebaluatzeko metodologia berria. Gainera, **etengabeko hobekuntzaren logikan** sartuta dagoen heinean, espero izatekoa da, lehen esan bezala, horiek izatea gero eta emaitza hobekuntza lortzeko oinarria.
- Horretan lagunduko du, zalantzarik gabe, **Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2024-2027 aldirako Plan Estrategiko**¹⁰ berriak, zeinean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna politika transbertsala eta estrategikoa baita aldi berean. Programen aurrekontu plangintza gidatzen duen tresna nagusia den heinean, hobekuntza horretan lagunduko duen beste faktore bat izango da.



Langileen gastuak:

- Lehenik eta behin, eta agian nabarmendu beharreko indargune garrantzitsuena den aldetik, I. kapituluko genero azterketak agerian utzi du oso baliagarria dela GFAn lan egiten duten emakumeen eta gizonen egoerari eta posizioari buruzko datuak biltzea, aztertzea eta zentzu bat ematea —zorionez, datu horiek ia erabat eskuragarri daude—, bai eta horiek gastu publikoan duten islari buruzko analisi bat egitea ere. Azterketa horri esker, enplegu publikoaren sarbidean eta lan baldintzetan aukera berdintasunaren atzean askotan agertzen diren **desberdintasunak argitu** ahal izan dira, eta, batez ere, zer-nola islatzen diren horiek gastu publikoan.
- Alde horretatik, **adierazleen erabilgarritasuna** bikoitza da emakumeek Aldundiko langile gehienek artean duten pisuaren eta I. kapituluan eragiten duten gastuaren arteko hausturari edo generoaren araberrako soldata arrakalari dagokionez: batetik, erakusten duelako egokia dela genero berdintasuna langileen kudeaketa politikan txertatzeko estrategia aktiboak martxan jartzea, eta, bestetik, argi eta garbi adierazten dutelako arazoak non dauden eta zer bideri jarraitu behar zaion konpontzeko.
- Azterketa horren bidez, sartutako gainerako gaiekin bezala, **oinarriko ildo** bat ezarri eta definitu da, etorkizuneko bilakaerak behatzeko eta hobekuntzak agerian uzten joateko, besteak beste, generoaren araberrako soldata arrakalan, segregazio bertikal eta horizontaletan, eta zainketen banaketa desorekatuak langileen gastu publikoaren banaketan dakarten desoreketan.

¹⁰ Esteka honetan kontsulta daiteke: <https://www.gipuzkoa.eus/documents/20933/64744273/2024-2027%20Plan%20Estrategikoa.pdf/935a4361-371d-2854-c0ee-925081a5f9bb?t=1710492001748>

- Gai orokor horietatik harago, esan daiteke bilakaera adierazleek **joera positiboak** dituztela, oro har. Hala, Gipuzkoako Foru Aldundian emakumeak sartzeari dagokionez, bilakaera positiboa izan da, urtetik urtera gora egin baitu. Halaber, GFaren generoaren araberako soldata arrakala Gipuzkoako lan merkatuan dagoenarekin alderatzeak erakusten du Aldundiaren egoera hobea dela lurraldeko merkatuaren aldean.
- Era berean, GFAko langile taldean badira zenbait ebidentzia —oraindik gutxiengoa badira ere—, erakusten dutenak **batez besteko ordainsarien arteko aldeak ia antzemanekin direla, eta are emakumeen aldekoak**. Hori da A2 taldeko plantillaren kasua, egonkortasun txikieneko langileen kasua, zeinean zoritxarrez emakumeak baitira gehienak: lan kontratu mugagabea duten langileak eta aldi baterako lan kontratudunak; baita Jasangarritasun, Zainketa eta Gizarte Politiketako eta Bide Azpiegituretako Departamentuetakoak ere.
- Talde horretan bertan, datu positibo gisa adierazi behar da *ordainsari osagarri* jakin batzuek —antzinatasunak, esaterako— ez diruditelako eragozpena emakumeen soldatari dagokionez.
- Aurten abiarazi den analisiaren jarraitutasunari esker, **adierazle horien bilakaeraren jarraipena egin ahal izango da**, egoeraren araberako fenomenoaren aurrean gauden edo GFAn enplegatutako emakumeen eta gizonen soldata baldintzak berdintzeko joera egonkor baten hasiera ote den identifikatzeko.

● **Sailkapen organikoa:**

- Lehenik eta behin, **oinarrizko ildo** bat definitzea, foru berdintasunerako politikak sustatzeko funtsezko egituren egoeran —hau da, Berdintasunerako Organoaren eta berdintasunerako departamentu unitateenean—, posizioan eta aurrekontu esleipenean izan daitezkeen aurrerapenak edo atzerapenak etorkizunean jarraitu eta baloratzeko, eta, bereziki, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak* bigarren xedapen gehigarrian ezartzen duen GFaren aurrekontuaren % 1eko horizonteari dagokionez.
- Ildo horretan, aurten lehen aldiz egindako analisiari esker, indargune aipagarriak identifikatu ahal izan dira. Horietako nagusia **Berdintasunerako Organoaren posizio estrategikoa** da, Diputatu Nagusiaren Kabineteari atxikita baitago, eta horrek toki funtzional eta sinboliko egokia ematen dio genero transbertsalitatearen estrategia Aldundi osoan hedatzeko. Horretaz gainera, berdintasun teknikarien plazen baldintzek (karrerako funtzionarioak, A taldea, dedikazio eskusiboa eta berdintasunari buruzko prestakuntza dutenak) betetzen dituzte euskal administrazioa langileentzat ezarritako arau manualak. Bestetik, Berdintasunerako Organoaren aurrekontua % 21 hazi da 2016az geroztik. Alabaina, jarraian ikusiko dugun bezala, ez GFAkoaren erritmo berean.
- **Berdintasunerako departamentu unitateei** dagokienez, nabarmentzekoa da kopurua handitu egin dela, 2020an 3 izatetik 2024an 8 izatera igaro baita. Horrek erakusten du erakundeek borondate edo interes argia dutela foru politikean

genero transbertsalitatea indartzeko. Gainera, gehienak idazkaritza teknikoetan kokatuta daude, eta horrek lagundu egiten die genero ikuspegia integratzen.

VI.1.2. Diru sarreren atala aztertzean identifikatutako indarguneak:

Diru sarreren atalaren azterketak zenbait indargune nabarmen utzi ditu agerian:

- Lehenik eta behin, nabarmentzen da PFEZari buruzko **datuak sexuaren arabera bereizita** daudela —hori da GFaren diru iturri nagusia—, bai eta ondarearen gaineko zergari, etxeko lanen eta ordaindu gabeko zaintzari buruzkoak ere, eta diru sarrera horiek guztiak genero ikuspegitik aztertzea ahalbidetzen dute. Horiekin batera, garrantzitsua da genero analisian lortutako esperientzia aipatzea. Esperientzia hori Berdintasunerako Organoaren eta Zerga Politikako Departamentuaren arteko lantalde iraunkorraren bidez antolatutako lankidetzaren lanaren bidez lortu da. Lankidetzaren horri esker, genero inpaktua zerga politiketan ebaluatzeko funtsezko arloak identifikatu dira.
- Bestalde, diru sarreren genero inpaktuaren ebaluazioak azaleratutako emaitzak kontuan hartuta, **zerga politika hobetzeko ildoak** abiaraziko dira, genero desberdintasunak zuzentzeko. [osatu emaitzekin]
- Memoria honetan, aurrerapen garrantzitsu bat izan da **ordaindu gabeko etxeko lanen eta zainketen azterketa** egitea. Hala, lan horien dimentsioa eta balio ekonomikoa biltzen dira, jarduera ekonomikoari dagokionez. Aintzatespen horren xedea ez da zeregin horiek betetzen dituztenei ikusgarritasuna eta esanahia ematea soilik, baizik eta ahalbidetzen du, orobat, etxeek beren gain hartzen duten zainketa kargaren parte bat beren gain hartzeak edo arintzeak administrazio publikoentzat izango lukeen benetako kostua edo aurrekia zenbatetzea (kontuan izanik etxeetan emakumeek egiten dituztela gehienbat lan horiek). Gainera, aurrera egiten da *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legea* betetzeko bidean, zeinaren arabera euskal administrazio publikoek ordaindu gabeko etxeko lanen eta zainketen balio ekonomikoa zenbatetsi behar baitituzte aldi-aldi. Hala, balio hori aintzat hartu behar da aurrekontuen eta politika ekonomiko eta sozialen diseinuan (37. artikulua).

Azkenik, eta dimentsio horietako bakoitzean identifikatutako ahuleziak zerrendatu aurretik, garrantzitsua da urte honetan egindako azterketak dakarren **jauzi kuantitatibo eta kualitatiboari** buruzko azken hausnarketa orokor bat egitea.

Memoria honen hasieran adierazitakoari helduz, aztertzen ari garen aurrekontu ekitaldian lehen aldiz abian jarri den genero inpaktua ebaluatzeko metodologia transbertsalitate estrategiaren aplikazio eremu honetan ezagutzen den metodologia osatuenetako eta zehatzenetako bat da. *Kuantitatiboki*, ia gai eta adierazle guztiak biltzen dituelako, eta horietako asko ez direlako inoiz aztertu aurreko analisietan. *Kualitatiboki*, ausartu egiten da

genero ikuspegiari dagokionez tradizionalki “ilunak” izan diren gaietan arreta jartzera, eta aintzat har daitezkeen dimentsio guztietatik egiten du, aurrekontu programen araberako ohiko azterketatik askoz harago joaten baita.

Ikuspegi global horretatik, identifikatutako indarguneei dagokienez, partaidetza metodologiak abian jartzeak dakartzan onurak nabarmendu behar dira, betiere erronkak alde batera utzi gabe. Lehenik eta behin, lantaldez eta ikaskuntza zein ekoizpen saioz osaturiko multzo bat baliaturik, transbertsalitate estrategiaren printzipioetako bat gauzatzea lortu delako: hau da, aurrekontu publikoa kudeatzen duten unitateen **erantzunkidetasuna**, genero ikuspegia aurrekontu plangintzan aztertzeke eta txertatzeko prozesu horretan. Bigarrenik, memoria hau egiteko betebeharrak “formaletik” harago joan delako, GFaren barruan etorkizunean metodologia hori hedatzeko talde eragile gisa jardungo duten pertsonen eta instantzien benetako **konpromisoa** sendotze aldera. Zenbat eta gehiago finkatu konpromiso erreala hori, orduan eta gertuago egongo gara aurrekontuaren genero inaktuaren ebaluazio ororen azken xedea lortzetik. Gogoan izan behar dugu hori ez dela inoiz helburu bat, baizik eta bitarteko bat, aurrekontua gauzatuko den testuinguruan emakumeen eta gizonen berdintasunerantz aurrera egiteko.

Jakina, hain ikuspegi zabala eta zehatza duen metodologia bat praktikan jartzeak —eta, gainera, kontuan izanik erdigunean jartzen dituela aurrekontu plangintzako prozesuetan inplikaturik langileen erantzunkidetasuna eta parte hartzea— baditu arriskuak eta mugak ere, batez ere lehen aplikazio aldietan. Jarraian, identifikatutako ahulezia nagusiak jasotzen dira. Horiek, ahulezia gisa baino gehiago, **etorkizuneko erroka** gisa irakurri behar dira estrategia hau hedatzean.

VI.1.3. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak:

- **Sailkapen funtzionala edo programen araberako sailkapena:**
 - Aurrekontu programen azterketaren irismena, une honetan, txikia da, genero garrantzi ertain edo handiko 65 programetatik 11 biltzen baititu; hau da, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragiteko ahalmena duten programetatik 11.
 - Nabarmentzekoa da berdintasun ekintzen kopurua eta gastua handitzeko beharra. Era berean, bermatu behar da genero ikuspegia ez dela aplikatzen azterketan edo elementu formaletan bakarrik (hizkuntza ez-sexista erabiltzea, esaterako), baita alderdi estrategikoetan ere, hala nola helburuen, adierazleen eta jarduketaren ildoaren definizioan, kontuan izanik eragin zuzena dutela desberdintasunak gainditzeko. Orain arte egindako bidea pozgarria bada ere, Gipuzkoako Foru Aldundiak jarraitu egin behar du genero ikuspegia kontuan hartzen duen aurrekontu plangintza bultzatzen, genero desberdintasunen aurkako borrokan **tresna eraldatzaile** gisa.
 - Abian jarritako metodologiaren ikuspegitik, eta aztertutako aldagaiak nabarmen zabaldu diren arren, artikulatzeke dago oraindik aurrekontu programen **ikuspegi kualitatiboago bat**. Horrenbestez, oso baliagarria izango litzateke, hainbat alderditan berdintasunaren presentzian edo gabezian oinarritutako egungo

azterketaren edukiak finkatu ondoren, berdintasun hori txertatzeko moduari buruzko hurbilketak egin ahal izatea: zer helburu mota txertatzen diren, zer garrantzi duten, haien egokitasuna eta abar. Beste horrenbeste txertatutako berdintasun ekintzekin: zer motatakoak diren, egokienak ote diren, zer garrantzi duen programaren esku hartzearen testuinguruan emakumeen egoeran aldaketa mamitsuak eragiteko eta abar.

- Azkenik, berriz ere adierazi da aztertutako aurrekontu programek lan prozesu arautu batean parte hartu dutela, eta, horrekin batera, gaikuntza, hausnarketa eta eraldaketa ere izan dituztela, genero ikuspegia aurrekontu plangintzan txertatzeko. Hala eta guztiz ere, bada oraindik erronkarik —aipatutakoak, kasu— eta integrazio maila baxuko programarik, eta horrek iradokitzen du beharrezkoa dela ildo horretan lan egiten jarraitzea, prozedura barrutik sendotu dadin.



Sailkapen ekonomikoa (1. kapitulua):

- 1. kapituluaren azterketari esker, gastu publikoaren banaketan genero desberdintasunek jarraitu egiten dutela hauteman da kapitulu horretan.
- Lehenik eta behin, agerian geratu dira gizonen aldeko gastuaren **proportzionaltasunean dauden desorekak**. Doikuntza horiek nabarmenak dira, bai gastu globalean —emakumeak dira GFAko plantillaren % 56 eta gastuaren % 53 jasotzen dute; gizonek, berriz, plantillaren % 44 izanik, aurrekontuaren % 47 jasotzen dute—, bai aldagai desberdinen araberrako azterketan. Desorekarik garrantzitsuenen artean, aipatzekoak dira C2 taldeko langileen, karrerako funtzionarioen (eta praktiketako) eta behin-behineko langileen artean gertatzen direnak.
- Departamentuen araberrako azterketak ere ildo bereko datuak eskaintzen ditu: 10 departamentutatik 7tan emakumeei zuzendutako gastuaren proportzioa txikiagoa da plantillan duten ordezkartza baino. Aldeak bereziki handiak dira Gobernantza, Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak, Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa Departamentuetan.
- Era berean, ikusi da GFAn badela **generoaren araberrako soldata arrakala** bat, % 10,7koa. Analsiak erakusten duenez, C2 taldean dago egoerarik txarrena (% 36rainokoa), eta, txikiagoa izanik ere, handia dela A1 taldean (% 9,4ko soldata arrakala). Nabarmentzekoa da, halaber, aldi baterako langileen (ia % 19) eta segregazio horizontalaren eta bertikalaren eragin handia duten departamentuetan gertatzen den soldata arrakala, hala nola Gobernantzan (% 17,5), Ekonomia Sustapenean eta Proiektu Estrategikoetan (% 19,2) eta Mugikortasunean, Turismoan eta Lurralde Antolaketan (% 15,4).
- Azkenik, eta administrazio publikoetako ordainsarien genero azterketa egiten denean ohiko emaitzak berretsiz, **ordainsari osagarriek** pisu handia jarraitzen dute izaten GFAn emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakalak azaltzerakoan. Berziki nabarmentzekoa da % 17tik gorako aldea *berariazko osagarriaren eta dedikazioen* kasuan, azken ordainsarian pisu handiena duen osagarria baita.

- Gainera, azterketari esker, identifikatu da **hiru direla ordainsarien arteko aldeak hobekien azaltzen dituzten faktoreak**. Lehenengoa *zainketa lanaren banaketa desorekatuarekin* lotuta dago, oraindik ere emakumeek betetzen baitituzte nagusiki, eta zigortu egiten ditu (lanaldi murrizketak eta senitartekoak zaintzeko eszedentziak), ez karrera profesionalean bakarrik, baita ekonomikoki ere. Bigarrenak *segregazio bertikalarekin* du zerikusia, zeinak soldata arrakala azaltzen baitu; izan ere, gizonetzkoek betetzen dituzte zerbitzuburu lanak eta hobeto ordaindutako beste lanpostu batzuk, plantillan duten pisua baino proportzio handiagoan, gainera. Azkenik, *segregazio horizontalak* eta emakumeek bete ohi dituzten eginkizunen balorazio sozial txikiagoak ere laguntzen dute generoaren araberako soldata arrakala azaltzen.
- Bestalde, azterketak agerian uzten du beharrezkoa dela datu horiek azaltzen laguntzen duten faktoreak ikertzen jarraitzea, GFAREN aurrekontu publikoen genero inpaktua ebaluatzeko prozedurari dagokion **etengabeko hobekuntzaren** logika horretan. I. kapituluko gastuen genero azterketari buruzko atalaren amaieran aurreratu bezala, funtsezkoa da etorkizuneko memorietan gurutzatzeko aldagaien kopurua areagotzea; esaterako, kontziliazio baimenek generoaren araberako soldata arrakalan duten eragina isolatzeko (horretarako, oso interesgarria izango litzateke generoaren araberako soldata arrakala lan egindako ordu bakoitzeko kalkulatzeko), feminizazio eta maskulinizazio indize altuak dituzten lanpostuen ordainsarien analisia doitzeko (balio bereko elementutzat har daitezkeenean), edo segregazio bertikalak GFAko langileen artean emakumeen pisu orokorraren eta kapitulu honetan emakumeei bideratutako gastu proportzio txikiagoaren artean ageri diren hausturetan dituen ondorioetan sakontzeko.



Sailkapen organikoa:

- Sailkapen organikoaren azterketari esker, agerian geratu da GFA nabarmen dagoela **% 1etik behera 2/2015 Foru Arauak** ezarritako berdintasunerako foru politikak bultzatzeko aurrekontuan. 2024an, aurrekontuaren % 0,26 bideratuko da helburu horretara, eta horrek agerian uzten du finantziario defizit handia dagoela arau manuak dioenarekiko. Gainera, aipatu behar da portzentaje hori ehuneko 0,04 puntu jaitsi dela azken urteetan (2020an % 0,30ekoa zen).
- Jaitsiera horren arrazoia da, batez ere, **Berdintasunerako Organoaren** aurrekontua % 21 handitu den arren, haren garrantzi erlatiboak behera egin duela Aldundiaren aurrekontuaren hazkunde globalarekin alderatuta, zeina % 47 hazi baitzen aldi horretan bertan.
- **Berdintasunerako departamentu unitateei** dagokienez, horiek guztiak sortzeko prozesua oraindik ez da osatu Aldundiko departamentuetan, eta bi unitate geratzen dira egiteke. Horrek mugatu egiten du genero ikuspegia sail horien politika sektorialean txertatzea, bai eta, oro har, transbertsalitate estrategiaren irismena ere.
- Berdintasunerako Organoari zein departamentuetako unitateei dagokienez, beste erronka garrantzitsu bat da, organoaren kasuan, berrikusi egin behar dela

haren zerbitzura dauden baliabide tekniko eta administratiboen zuzkidura, eta, unitateen kasuan, ziurtatu behar dela baliabide horiek behar bezala estalita daudela berdintasunaren, arduraldiaren, behin-behinekotasunaren eta abarren arloko espezializazioari dagokionez, egitura horiek eraginkorrak izan daitezzen 2/2015 Foru Arauak ezarritako eginkizunak betetzean.

VI.1.4. Diru sarreren atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak:

- Diru sarreren azterketa aurrerapen nabarmena bada ere politika fiskala genero ikuspegitik ulertzeko orduan, gaur egun duen **irismenak** mugatu egiten du eraginkortasuna, GFaren diru sarreren aurrekontu bateratu osoaren % 40 baino gutxiago hartzen baitu. Analisiaren muga horrek esan nahi du ebaluaziotik kanpo geratzen direla diru sarreren funtsezko arlo asko, funtsezkoak izan daitezkeenak zerga panorama osoa eta haren genero inpaktuak ulertzeko.
- Beste ahultasun garrantzitsu bat **diru sarrerei buruzko datuen denbora desoreka** da, bi urte lehenago egindako bilketatik hartutako datuak baitira, baita sarrera ez-monetarioen datuak ere (2018koa *Kontu satelitearen* kasuan). Memoriaren xedea, alabaina, hurrengo urteko aurrekontua da, kasu honetan, 2025ekoa.
- Bestalde, **gastu fiskalen** lehen azterketa egiten bada ere —salbuespenak, murrizketak, kenkariak, hobariak eta abar—, ekitaldi honetan ezin izan da identifikatu onura fiskal bakoitzak zer gastu-politikari eragiten dion. Gastu fiskalen eta gastu politiken arteko lotura falta horrek eragotzi egiten du neurriok emakumeen eta gizonen berdintasunean duten eragina erabat ulertzea.
- Azkenik, diru sarreren atalaren azterketak ez ditu zuzenean baloratzen Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorren Foru Arauaren Proiektuak onar ditzakeen zerga aldaketak, ezta diru sarreren egitura ere. Hau da, ez du ematen epe laburreko aurrekontu erabakietan berehalako eragina izan dezakeen elementurik. Hala eta guztiz ere, sarreren konfigurazio orokorra eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duten lotura ulertzeko testuingurua ematen du. Horri esker, bigarren momentu batean, gerta daitezkeen arau aldaketek izan dezaketen eragina modu eraginkorragoan baloratu ahal izango da.

VI.2. Etorkizuneko ekitaldietarako hobekuntza proposamenak

GFaren aurrekontuetako genero transbertsalitatearen estrategiaren elementu bereizgarrietako bat, balio erantsia ematen diona, etengabeko hobekuntza prozesu baten esparruan txertatzea da. Prozesu hori asmo adierazpen hutsa baino gehiago izan dadin, ebaluazioaren emaitzek motor izan behar dute, aldaketak modu eraginkorrean txertatzeko, eta, hala, aurrekontuek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean Lurralde Historikoan duten eragina hobetzen laguntzeko. Hori horrela, analisiaren dimentsio bakoitzerako gomendioak aurkezten dira jarraian:

- **Aurrekontu programei** dagokienez,
 - **Aztertutako aurrekontua generoaren ikuspegitik hedatzea, analisisan aurrekontu programa gehiago jarrita aurrekontu programetako langileei laguntza eta aholkularitza espezializatua ematearen aldeko apustua eginda**, aurrekontu programa bakoitza teknikoki laguntzeko eta beharrezko aldaketak egin daitezzen adoretzeko. Hala, lortuko da bere esku hartze eremutik emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murrizten laguntzea, bai eta burokratizazio edo automatizazio arriskua saihestea ere genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak egitean.
 - **Emaitzetara bideratutako plangintza tresnak (EBA) hobetzea**, genero ikuspegia eraginkortasunez integratzen dela eta borondatezkotasunaren mende ez daudela ziurtatzeko. Hona hemen inplementatu edo aztertu daitezkeen hobekuntza zehatz batzuk:
 - Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostena EBA tresnan sartzea, dokumentu paralelotzat ez hartzeko, baizik eta plangintza prozesuaren zati integral gisa, eta, gainera, txosten hau egitea errazteko.
 - EBAk helburuekin lotzea ahalbidetzen duen adierazleen kopurua handitzea, gaur egun hiru baino ez baitira, programek genero adierazleak txertatzeko aukera handiagoa izan dezaten.
 - Aurrekontuak egiteko jarraibideetan, genero garrantzi handiko eta ertaineko programei berdintasun ekintza nagusiak berariaz sartzeko gomendioa gehitzea, bai eta programek ekintza horietan duten gastu tarte zehaztea ere.
 - **Genero berdintasuna aurrekontu ziklo osoan txertatzeko prozesuan aurrera egiten jarraitzea**. Aurrekontuei aplikatutako genero transbertsalitateak aurrekontu zikloaren fase guztiei eragiten die, aurrekontuak prestatzen direnetik ebaluatzen direnera arte. Orain arte, ahaleginak batez ere plangintza fasean kontzentratu dira, metodologia eta tresnak hobetzeko ezinbesteko eta funtsezko aurretiazko urrats gisa. Hurrengo urratsa ebaluazio izaera bera indartzea da. Horretarako, mekanismo jakin batzuk baliatuko dira jarduketan jarraipena egiteko, hurrengo

ekitaldietan aurrerapenak egiaztatzeko (eta hobetzeko arloak zehazteko ez-betetzeak ikusarazteko) eta programek Lurralde Historikoko emakumeen eta gizonen berdintasunean duten benetako emaitzetara eta inpaktura hurbiltzeko.

- **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako departamentu unitateak indartzen jarraitzea**, dagozkien departamentuen barruan; horretarako, unitate horiek ikusarazi eta gaitu behar dira, eta balioa eman behar zaio haien lanari. Halaber, ziurtatu behar da badituztela beharrezko denbora eta baliabide teknikoak beren eginkizunak betetzeko, eta, bereziki, beren departamentuko aurrekontu programetan genero ikuspegia txertatzeari buruz aholkatzeko.

● **Langileen politikari** dagokionez,

- Aurreko azterketak agerian utzi ditu **genero desberdintasunek enplegu publikoan dituzten ondorioak**, eta, zehazki, erantzunkidetasunik eza zainketetan eta segregazio horizontal eta bertikala, Gipuzkoako Foru Aldundiaren kasuan agerian geratu den soldata arrakala azaltzen laguntzeko faktore gisa. Desberdintasun horiei aurre egiteko, Aldundiarentzat funtsezko urratsa da prestatzen ari den Berdintasun Plana diseinatzea eta, batez ere, benetan ezartzea.
- Langileen gastuen genero inpaktua ebaluatzeko datuen eskuragarritasuna, bilketa eta azterketa hobetzea. Ildo horretan, **aztertu beharreko aldagaien aukera zabaldu behar da**, soldata desberdintasun larrienak dituzten lanbide talde edo profilak zehatzago identifikatzeko, eta desberdintasun horiek azaltzen dituzten faktore espezifikoak isolatzeko.
- Alde horretatik, datuek premiazko zat jotzen dute azterketa espezifiko bat egitea, **lanpostuen balorazioan ager daitezkeen genero zehihartasunak identifikatu edo baztertu ahal izateko**, batez ere *a priori* segregazio horizontalarekin lotutako generoaren araberako soldata arrakalak agerian dauden kasuetan. Azterlan honen emaitzen arabera —etorkizuneko Berdintasun Planaren xede izango dira emaitza horiek—, neurri zehatzak ezarri ahal izango dira balorazio horretan genero ikuspegia txertatzeko, eta horrek ondorio zuzenak izango ditu GFaren generoaren araberako soldata arrakalak desagerrarazteko.
- Emakumeek foru administrazioko hierarkiako postu altuenetan sartzeko zailtasun handiagoak dituztenez —eta hori da arrakala horiek azaltzeko beste faktore nagusietako bat—, garrantzitsua da neurriak indartzea lanpostu horietan emakumeen eta gizonen **ordezkaritza orekatua** izango dela bermatzeko.

● **Emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko oinarriko egiturei** dagokienez,

- Berdintasuna bultzatzeko aurrekontuaren hazkunde progresiboa eta koherentea bermatzeko, beharrezkoa izango litzateke **sustapen egituren esleipena handitzea**, hala nola Berdintasunerako Organoko eta berdintasunerako departamentu unitateetako langileena, pixkanaka eta proportzioan. Horrek norabide bikoitzean jardutea ekarriko luke, GFaren **2024-2027 Plan Estrategikoaren politika transbertsalaren** P.1.1 ildoak ezartzen duenari jarraikiz:

- Alde batetik, Berdintasunerako Organoaren aurrekontua handitu da kapitulu guztietan, eta langile espezializatuen zuzkidura handitu da, berdintasunerako baliabide berriak kudeatu ahal izateko eta esleituta dituen eginkizun guztiei estaldura eta erantzun egokia eman ahal izateko.
- Bestalde, berdintasun unitateen dedikazioa handituz emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko, dedikazio eskusiboa izan dezaten. Nolanahi ere, beharrezkoa litzateke ebaluatzea zer behar dauden departamentu bakoitzean berdintasuna sustatzera bideratutako langileak hornitzeko eta lan horiek egiteko, kontuan hartuta departamentu batetik bestera alde nabarmenak daudela tamainari, funtzioei eta berdintasunerako eraldatze potentzialari dagokienez. Hala, Bide Azpiegiturretako Departamentua eta Zainketetako eta Gizarte Politikako Departamentua ez dira gauza bera, eta gaur egun berdintasun egitura bera dute.



Diru sarrerei dagokienez,

- Analsiaren **irismena** areagotzea, iturri gehiago sartzeko; horri esker, ikuspegi osoagoa eta zehatzagoa lortuko litzateke zerga politikek emakumeen eta gizonen berdintasunean nola eragiten duten jakiteko. Azterketa horrek beste zerga batzuk ere har ditzake, hala nola oinordetzen eta dohaintzen gaineko zerga edo sozietateen gaineko zerga, baita zeharkako zergak eta tasa eta prezio publikoak ere.
- Gastu fiskalen eta dagozkien **gastu politiken** arteko loturan aurrera egitea. Horrek esan nahi du metodologia eta mekanismoak ezarri behar direla, zerga onura bakoitza gastu politika espezifikoeekin nola lotzen den argi eta garbi identifikatzeko. Informazio horrek diru sarreraren genero azterketarako duen interesa gorabehera, bi alderdi horiek lotuko dituen ebaluazio esparru bat ezartzeak hobetu egingo ditu gardentasuna eta kontuak ematea.
- Araudi fiskala izapidetzearekin lotutako genero eraginaren ebaluazioak hobetzea. Memoria honetan egindako diru sarrera fiskalen politikaren genero inpaktuaren ebaluazioak 2025eko Aurrekontuen Foru Arauan eragiteko gaitasunik ez badu ere, horrek ematen dituen emaitzek zerga arloko hobekuntza ildoak adierazteko aukera ematen dute, etorkizuneko zerga araudien aldatetetan kontuan hartu beharko liratekeenak, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murriztera bideratuta daudela bermatzeko.
- Emakumeen eta gizonen arteko ordaindu gabeko zainketen eta etxeko lanen banaketa desorekatuaren arteko lotura aztertzea, eta Gipuzkoako Foru Aldundiak bultzatzen dituen politika publikoak horiek murriztera zer neurritan bideratuta dauden aztertzea, kontuan hartuta eragin zuzena dutela emakumeen autonomia ekonomikoan, enplegurako sarbidean, osasunean eta, oro har, ongizatean; haiek baitira etxeko zaintzari eta etxeko lanari eusteko arduradun nagusiak.



- EUSTAT-i Etxeko Lanaren Kontu Satelitearen eta Denbora Aurrekontuen Inkestaren estatistika eragiketei lotutako datuen aldizkakotasun eta erabilgarritasun handiagoa eskatzeko aukera aztertzea. Biak bost urtekoak dira, eta interesgarria izango litzateke datuak maizago edukitzea, eremu horietan izandako aldaketak zehatzago aztertzeke.

ERANSKINA

Programen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak



Aurrekontu programa baten genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Txosten honen helburua da ESTRATEGIA (200 programa) aurrekontu programak, zeinak 8.609.686 euroko zuzkidura ekonomikoa baitu, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eragina aurreikustea.</p> <p>Estrategia Zuzendaritzak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.</p>
Funtsa	<p>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua araberago egin da.</p>
Arau agindua	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programa aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko legearen testu batekina onartzen duena, 16.5 artikulua.• 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.• Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana, 2020-2023.• Aplikatzekoa den gainerako araudia. <p><input checked="" type="checkbox"/> Programaren <i>EBA aurrekontu fitxan</i> berdintasun arloko araudia aipatu da.</p>
Desberdintasunak	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu ditu:</p> <ul style="list-style-type: none">• 2024-2027 Plan Estrategikoaren testuinguruaren esparruan, desberdintasunak identifikatu dira bizi kalitatearekiko gogobetetzeari dagokionez, jarduera fisikoa erregularitasunez egiten duten pertsona helduei dagokienez, ikertzaileei dagokienez, berdintasunaren arloan prestatutako Gipuzkoako Foru Aldundiko barne langileei dagokienez, bai eta beste desberdintasun batzuk ere bizitza sozialaren oinarritzko eremuetan: boterearen dimentsioan (enpresen zuzendaritza), ezagutzaren dimentsioan (ikasketa eremuaren araberako bereizketa), enpleguaren dimentsioan (jarduera-sektoreen araberako bereizketa).• Etorkizuna Eraikiz programaren esparruan, ikusi da emakumezko autoritate eta erreferentzia figura gutxiago daudela lankidetzazko gobernantzaren eremuan; izan ere, Zuzendaritzak garatutako edo eskainitako ikastaro, prestakuntza eta hitzaldietan, emakumeen parte hartzea zertxobait txikiagoa da parte hartzaile gisa, eta alde handiagoa dago hizlari gisa.• Horri dagokionez, azpimarratu behar da zaila dela beste desberdintasun batzuk identifikatzea, datu bilketan sistematizatorik



ez dagoelako, batez ere bi eremutan: Estrategia Zuzendaritzak garatutako jardueran eta Plan Estrategikoaren esparruan.

EBA aurrekontu fitxaren diagnostikoan, datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

Genero ikuspegia txertatzea programaren plangintzan

Aurrekontu programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

Programaren **misioa EBA aurrekontu fitxan** formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

[Formulazioa jaso]

Programaren **EBA aurrekontu fitxaren helburuetan eta/edo lan ildoetan** espezifikatu sartu da emakumeen eta gizonen berdintasuna:

- Helburua: (P1) Foru Aldundian berdintasunerako zeharkako politika bultzatu, garatu eta jarraitzea.
- Jarduketa ildoak (P.1.1) Berdintasunerako foru politika eraginkortasunez garatzeko barne egiturazko baldintzak indartzea.

Programak **genero adierazleak** ditu **EBA aurrekontu fitxan**, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

[Zehaztu]

Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko **ekintzak** jasotzen ditu, hala nola:

Berdintasunerako **ekintza nagusiak** EBAn:

- **Helburu estrategikoei lotutako genero arrakalak identifikatzeko behatokia.** Berdintasun Organoarekin lankidetzan, behatoki bat diseinatu eta abian jartzea aurreikusten da, Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2024-2027 aldirako Plan Estrategikoaren helburu estrategikoei lotutako genero arrakalak sistematikoki identifikatzeko. Estrategia Zuzendaritzaren eginkizuna izango da ekimena sustatzea Berdintasun Organoarekin batera eta kudeaketa administratiboaz arduratzea. Zuzkidura: 81.462€.
- **Foru Aldundiaren jarduera zeharkako politikekin lerrokatzea (EBA): GJHak, generoa eta euskara.** EBA sistemaren bidez, genero ikuspegiaren integrazio sistematikoa antolatzen eta errazten da, bai Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontuan, bai haren Plan Estrategikoaren hedapenean. Estrategia Zuzendaritza, Finantza eta Aurrekontu Zuzendaritzarekin batera, EBA sistemaren idazkaritza teknikoaz arduratzen da. Zuzkidura: 47.387€.



NOLA ekintzak EBAn:

- **Trakzio proiektu berriak sustatzea.** Proiektu traktoreen definizioan eta abiaraztean genero ikuspegia txertatzea bultzatuko da, Berdintasun Organoaren laguntzarekin; horretarako, dagozkion analisi espezifikoak egingo dira.
- **Sozializazio eta komunikazio jardueren plangintza, sustapena eta jarraipena.** Berrikuntza publikoaren eta lankidetzazko gobernantzaren eremuan egon daitezkeen emakumeen erreferenteak identifikatzea aurreikusten da.

Aurrekontuaren EBA fitxa idaztean **hizkera ez-sexista** erabili da.

**Eraginaren
balorazioa**

Aurrekontu programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun ekintzak barne hartzen dituenez, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



130 TRANTSIZIO ENERGETIKOA aurrekontu programaren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

Jarraian, *genero-eraginari buruzko aurretiazko ebaluzio-txostena* osatu, atal bakoitza eskatutako informazioarekin bat datorrela ziurtatu eta egiaztatu xehetasun espezifikoak adierazten den lekuan emango dituzula. Gogoratu dagozkion laukitxoak markatu behar dituzula eta alderdi bakoitza zure EBA programako aurrekontu fitxan jaso direla egiaztatzea.

Informazioa Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrek ezartzen dituen Foru Arauaren Aurreproiektuarekin batera aurkeztuko den generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioaren txostenaren esparruan bildu eta aztertuko da: beraz, funtsezkoa da informazioa EBAn hurrengo aurrekontu-ekitaldirako adierazitako informazioa zehatza, osoa eta leiala izatea.

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Txosten honen helburua da TRANTSIZIO ENERGETIKOA aurrekontu programak, 7.407.613,95€-ko zuzkidura ekonomikoa duenak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea.</p> <p>Trantsizio Ekologikoko Zuzendaritzak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.</p>
Funtsa	<p><i>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua arabera egin da.</i></p>
Arau agindua.	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programa aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jasangarritasun energetikoari buruzko neurriak eta jarduketak diseinatzerakoan, energia-politikak genero ikuspegiarekin egitea, eta ekintzak definitzea genero arrakalak murrizteko ikuspegi batekin (4/2019 Legearen 6 f) artikulua; Gipuzkoako Gobernantza Energetikoa, GJEE). • Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzea, konpentsazio-estrategiak aurreikusiz herritarren parte-hartzean, politiken diseinuan eta jasangarritasun energetikoko erabakietan. 4/2019 Legearen 6 h) artikulua. <p><input checked="" type="checkbox"/> Programaren EBA aurrekontu fitxan berdintasun araudia aipatu da.</p>
Desberdintasunak	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu ditu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pobrezia energetikorako arrisku handiagoa (pobrezia energetikoko egoeran dauden etxeen % 64,5ean emakumeak dira buru); ➤ Emakume profesionalen ikusgarritasun eta parte-hartze txikiagoa energiari buruzko tailer eta jardunaldi teknikoetan (hizlarien % 32 baino ez dira emakumeak) ➤ Oro har, emakumeek gutxiago parte hartzen dute energiari buruzko tailer teknikoetan; bestalde, parte hartze hori gaika bereizita dago, eta handiagoa da etxearen eta zainketen eremuko energiari buruzko



tailerretan, eta askoz txikiagoa energia berriztagarriari, ibilgailu elektrikoei edo energia-komunitateei buruzko gaietan.

☒EBA aurrekontu-fitxaren **diagnostikoan** sexuaren arabera bereizitako datuak eman dira, eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

Genero ikuspegia txertatzea programaren plangintzan

Aurrekontu programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

☒Aurrekontu programaren **misioa EBA fitxan** formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Energia-efizientzian eta energia berriztagarrietan oinarritutako energia-eredu jasangarri eta bidezko bateranzko trantsizioa bermatzea, 2050erako Gipuzkoako Jasangarritasun Energetikoaren Estrategian jasotako neurri guztiak bultzatuz, foru-sektore publikoarentzat, beste erakunde publiko batzuentzat, enpresentzat eta, oro har, herritarrentzat ekintzak eginez, eta **energiaren erabileran genero desberdintasunak murrizteko beharra kontuan hartuta.**

☒Aurrekontu programaren EBA fitxaren **helburuetan eta/edo lan ildoetan** esplizituki sartu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:

Helburu espezifiko bat sartu da: "*Trantsizio energetikoko politiken bidez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzen laguntzea, energiaren eremuan antzemandako genero-arrakalak murriztuz*". Helburu hori "*Energiaren eremuan antzemandako genero-arrakalak murriztea*" ekintza-ildoaren bidez garatuko da, eta lau ekintza izango ditu.

☒Programak **genero adierazleak** ditu *aurrekontuaren EBA fitxan*, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

Energiari buruzko informazio- eta prestakuntza-programetan (Argitu eta jardunaldi teknikoak) parte hartu duten pertsonen kopurua. Adierazle hori gizonen eta emakumeen kopuruaren arabera banatzen da, eta, horrela, programa horietako parte hartzean antzemandako genero-arrakalaren jarraipena egin ahal izango da.

☒Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko **ekintzak** jasotzen ditu, hala nola:

☒Berdintasunerako **ekintza nagusiak** EBAn:

[-



EKINTZA	Aurrekontuko zuzkidura I. kapitulua	Aurrekontuko zuzkidura II. kapitulua
1. Argitalpenetan eta prentsa-oharretan garrantzi eta ikusgarritasun handiagoa ematea Gipuzkoako pobrezia energetikoari buruzko azterlanetan antzemandako genero-arrakalari.	3.676,63 €	
2. Energia gaietako adituen datu-basea ustiatzea eta erabiltzea jardunaldi, ikastaro eta abarretako hizlariak eta hezitzaileak hautatzeko.	3.676,63 €	
3. Kontratueta, hitzarmeneta, beketan eta dirulaguntzeta berdintasun klausulak sartzea, eta, ondoren, emaitzen analisia eta jarraipena egitea.	3.676,63 €	300 €
4. Genero irizpideak txertatzeari buruzko barneko prestakuntza-tailer bat egitea dirulaguntzak, bekak eta kontratuak kudeatzen dituzten teknikariek	3.676,63 €	1.200 €

NOLA ekintzak EBAn:

[-]

Aurrekontuaren EBA fitxa idaztean **hizkera ez-sexista** erabili da.

Eraginaren balorazioa

Aurrekontu programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun ekintzak barne hartzen dituzenez, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Aurrekontu-programa baten genero eraginaren aurretiazko ebaluazioaren txostena.

Jarraian, *genero-eraginari buruzko aurretiazko ebaluzio-txostena* osatu, atal bakoitza eskatutako informazioarekin bat datorrela ziurtatu eta egiaztatu xehetasun espezifikoak adierazten den lekuan emango dituzula. Gogoratu dagozkion laukitxoak markatu behar dituzula eta alderdi bakoitza zure EBA programako aurrekontu fitxan jaso direla egiaztatzea.

Informazioa Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrek ezartzen dituen Foru Arauaren Aurreproiektuarekin batera aurkeztuko den generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioaren txostenaren esparruan bildu eta aztertuko da: beraz, funtsezkoa da informazioa EBAn hurrengo aurrekontu-ekitaldirako adierazitako informazioa zehatza, osoa eta leiala izatea.

BLOKEAK	EDUKIAK						
Xedea	<p>Txosten honen helburua Agenda, Berrikuntza eta Ebaluazioa aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea da.</p> <p>Agenda, Berrikuntza eta Ebaluazio Zerbitzutik bidaltzen da, dagokion berrikusken eta analisirako.</p>						
Funtsa	<p><i>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28.</i> Artikuluaren arabera egin da.</p>						
Arau agindua	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu-programak berdintasun-agindu arautzaile eta programatiko aplikagarriak identifikatu ditu, hauek dira nagusiak:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna, helburu orokor moduan ezartzeko.</td> </tr> <tr> <td>Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz dauden egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.</td> </tr> <tr> <td>Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunean oinarritzen den sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea.</td> </tr> <tr> <td>Pertsonen zaintza eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari aurrekontuak banatzerakoan lehentasuna ematea.</td> </tr> <tr> <td>Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan langile publikoen prestakuntza ziurtatzea.</td> </tr> <tr> <td>Estatistiketan inkestaren datu bilketan sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea eta genero-adierazleak ezartzea.</td> </tr> </table>	Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna, helburu orokor moduan ezartzeko.	Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz dauden egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.	Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunean oinarritzen den sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea.	Pertsonen zaintza eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari aurrekontuak banatzerakoan lehentasuna ematea.	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan langile publikoen prestakuntza ziurtatzea.	Estatistiketan inkestaren datu bilketan sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea eta genero-adierazleak ezartzea.
Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna, helburu orokor moduan ezartzeko.							
Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz dauden egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.							
Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunean oinarritzen den sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea.							
Pertsonen zaintza eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari aurrekontuak banatzerakoan lehentasuna ematea.							
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan langile publikoen prestakuntza ziurtatzea.							
Estatistiketan inkestaren datu bilketan sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea eta genero-adierazleak ezartzea.							



Eremu guztietan erabakiak har daitezzen eta bereziki, zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan, emakumeen eta gizonen arteko presentzia orekatua lortzeko nehurriak hartzea

Lanbide empresa, gizarte- ekonomia, sindikatu, politika, kultura edo bestelako elkarte eta erakundeen zuzendaritza-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea

Zuzenean edo beste erakunde batzuen bidez sortzen diren dokumentu eta euskarrietan hizketa ez-sexista erabiltzea.

Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun- klausulak txertatzea.

EBA programaren aurrekontu- fitxan **berdintasun araudia** aipatu da:

Desberdintasunak

Aurrekontu-programak **emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun** nagusian identifikatu ditu

2023ko deialdian emandako gizarte ekimenerako laguntzen azterketan (PAIS), erakundeen %15ek soilik dute genero- berdintasuna parte hartze eremu gisa, beste esparru espezifiko batzuen artean

2023ko (9) eta tokiko zaintza- ekosistemetako (10) berrikuntzako eta esperientazio sozialeko proiektu finantziatuetan, proiektuen %100ean pertsonengan genero-ikuspegitik sortutako eragina ez da neurtzen.

Zaintzarako harreman informaletan eta komunitarioetan emakumeek ikusezintasuna eta mendekotasuna jasaten dute.

EBA aurrekontu- fitxaren diagnostikoan datuak sexuaren arabera bereizi dira, eta emakumeen eta gizonen artean identifikatuko desberdintasun nagusiak aipatu.

Genero ikuspegia programaren plangintzan txertatzea

EBA programaren aurrekontu-fitxan emakume eta gizonen arteko berdintasuna honako alderdi hauetan txertatu da:

Programaren **misioa** EBA aurrekontu-fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du.

Sailaren Plangintza Estrategikoa (PE), haren jarraipena eta ebaluazioa diseinatzea baita Transizioako Gizarte Politiken Agendaren koordinazioa ere, Gipuzkoako Lurralde Historikoan gizarte-zaintzak berrituz, esperientatuz, modernizatuz eta hobetuz Gizarte Zerbitzuen Bizi-kalitatea kudeaketa emaitzak eta inpaktuak ebaluatzeaz baliatu gara. Zaintzarako Tokiko Ekosistemak eta gobernantza kolaboratiboa bultzatuz (boluntarioritza soziala eta hirugarren sektore sozialeko eta komunitatearekiko lankidetzaren sustatuz).



Herritarren arretarako eta informazioarako zerbitzua hobetzeaz gain, Adinberri Fundazioari laguntza luzatzen diogu.

EBA Programaren *aurrekontu-fitxaren* **helburuetan eta lan-ildoetan**, esplizituki txertatu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

EBA programak aurrekontu- fitxan **genero-adierazleak** ditu, adierazle horiek programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hauek dira adierazle horiek:

[Zehaztu zeintzukEspecificar]

Aurrekontu- programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko hainbat **ekintza** biltzen ditu, hala nola:

Berdintasun-ekintza nagusiak EBAn:

LI.1792 – Iraupen luzeko zainketetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea.

NOLA ekintzak EBAn:

[-NOLAn sartu diren programako ekintzen zerrenda, ekintza horien esparruan berdintasunaren arloan zer egin den zehaztuz]

EBA aurrekontu-fitxaren idazketan **hizkera ez-sexista** erabiltzen da.

Eraginaren Balorazioa

Aurrekontu-programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun-ekintzak jasotzen dituenek, emakumeen eta gizonen berdintasunaren eragin positiboa izatea espero da.



Aurrekontu-programa baten genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostena

Jarraian, osatu genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostenaren atal bakoitza eskatutako informazioarekin, eta ziurtatu xehetasun espezifikoa ematen dituzula informazio hori adierazteko. Gogoratu dagozkien laukitxoak markatu behar dituzula alderdi bakoitza zure aurrekontu-programaren EBA aurrekontu-fitxan jaso dela baieztatzeko.

Ematen duen informazioa Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrak ezartzen dituen Foru Arauaren Aurreproiektuarekin batera aurkeztuko den genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostenaren esparruan bildu eta aztertuko da. Beraz, funtsezkoa da informazioa zehatza, osoa eta hurrengo aurrekontu-ekitaldirako EBAn sartutako informazioa zehatz-mehatz islatzea..

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Xedea Txosten honen xedea da Adinekoei Arreta emateko aurrekontu-programak, 121.077.444 euroko zuzkidura ekonomikoa duenak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea.</p> <p>Mendekotasunaren eta Desgaitasunaren Arretarako Zerbitzutik bidaltzen da, dagokion berrikuspena eta analisisa egiteko.</p>
Oinarria	<p>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua araberago egin da.</p>
Agindu arauemailea	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu-programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau- eta programa-aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak::</p> <ul style="list-style-type: none">- Aukera-berdintasunaren printzipioa zeharkakotzeko betebeharra (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Legearen 15. artikulua).- Foru Aldundiaren jarduna gidatu eta bideratu behar duten printzipioak, hala nola tratu-berdintasuna; aukera-berdintasuna; dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea; genero-ikuspegia txertatzea; ekintza positiboa; sexuaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkariak orekatu eta koordinazioa eta lankidetzak. (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 3.1 artikulua).- Emakumeek eta gizonen eskubide berberak dituztela bermatzea, boterea eta baliabide eta onura ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea barne. (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen testu batekina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.2 artikulua).- EAEko administrazio publikoek behar diren neurriak hartuko dituzte adineko emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunen eragin handiagoari aurre egiteko. (Lehen aipatutako martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 49. artikulua).- Genero-ikuspegia txertatzea, emakumeen eta gizonen behar desberdinak kontuan hartuta. (Autonomia pertsonala sustatzeari eta



mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen 3. artikuluko p letra).

- 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 jarduketetan sexu-berdintasunaren ikuspegia txertatuz. (Gizarte Zerbitzuei buruzko azaroaren 5eko 12/2008 Legearen 7. artikulua).

- Genero-ikuspegia zeharka txertatzea, emakumeen aurkako indarkeria motak detektatzeko, prebenitzeko eta desagerrarazteko protokolo espezifikoak ezarriz. (126/2019 Dekretua, uztailaren 30ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko adinekoentzako egoitza-zentroei buruzkoa, 26.6 artikulua).

- Egoitza-zentroetako langileek enplegurako prestakuntza izan beharko dute lanpostuaren berariazko eginkizunekin lotuta, baita berdintasunaren eta generoaren arloan ere. (Lehen aipatutako uztailaren 30eko 126/2019 Dekretuaren 42. artikulua f) letra).

- Gobernu Onari dagokionez, Gipuzkoako Foru Aldundiak ekonomian edo aurrekontuetan eragina duen informazioa argitaratu beharko du, eta, ahal den neurrian, datuak sexuaren arabera bereizita jasoko ditu. Era berean, aurrekontuen genero-eraginaren ebaluazioa argitaratuko du. (Gobernu Onari buruzko martxoaren 11ko 4/2019 Foru Arauaren 34. artikulua, foru-gobernantza publikoaren esparruan).

- Arreta goiztiarreko zerbitzua emateko titulartasun pribatuko erakundeekin egiten diren kontratazio-prozeduretan, hala nola arreta goiztiarreko zerbitzua ituntzeko deialdietan, Arreta Goiztiarreko Esku-hartze Taldeek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eta/edo indarkeria matxistaren arloko prestakuntza espezializatuko ikastaro bat gainditu beharko dute. (Arreta Goiztiarreko Zerbitzu Publikoaren prestazioa arautzen duen uztailaren 18ko 24/2023 Foru Dekretuaren bigarren xedapen gehigarria).

- Arreta Goiztiarreko Balorazio Taldea osatzen duten profesionaletako batek, gutxienez, egiaztatu beharko du emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eta/edo indarkeria matxistaren arloko prestakuntza espezializatuko ikastaro bat gainditu duela, Arreta Goiztiarreko Zerbitzu Publikoaren prestazioa arautzen duen uztailaren 18ko 24/2023 Foru Dekretua indarrean jarri eta bi urteko epean. (Lehen aipatutako dekretuaren xedapen iragankor bakarra).

Programaren EBA aurrekontu-fitxan berdintasun-araudia aipatu da.



Desberdintasunak

Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen artean eragiten dioten desberdintasun nagusiak identifikatu ditu:

Haga clic o pulse aquí para escribir texto. Lehenengo 3 kontrol-puntuetan (baloraziorako sarbidea, balorazio-prozesua, zerbitzu eta prestazioetarako sarbidea, oro har) ez da desberdintasunik ikusten. 4. puntuaren (zerbitzu berezietarako sarbidea) ikus daitekeenez, analisisian sartutako 8 zerbitzuetatik 3tan (Laguntza Teknikoak, Egoitza Unitate Soziosanitarioak eta gaitasun juridikorako Laguntza Neurriak) desberdintasuna ikusten da, emakumeen estaldura-tasa gizonena baino txikiagoa den neurrian. Zehazki, laguntza teknikoetan estaldura erlatiboa (gizonak eta emakumeak) % 137,2 da, SESBen % 213,4 eta laguntza-neurrietan % 189,9

EBA aurrekontu-fitxaren diagnostikoan datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

Genero-ikuspegia txertatzea programaren plangintzan. Aurrekontu-programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

Programaren misioa EBA aurrekontu-fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Mendekotasun-egoeran dauden adineko pertsonen bizikaltatea sustatzea, haien gizarteratzea eta parte-hartze soziala bultzatuz, eta, gure eskumenen esparruan, ohiko etxebizitzan mantentzeko behar diren laguntzak emanez, bai eta arreta integraleko zerbitzua emanez ere, kontuan hartuta mendekotasun-egoeran dauden emakumeen eta gizonen premia desberdinak, eta genero-rolak hausten dituzten neurriak sustatuz.

Programaren EBA aurrekontu-fitxaren helburuetan eta/edo lanildoetan esplizituki sartu da emakumeen eta gizonen berdintasuna:

[LI.1792 - Genero-berdintasuna bermatzeko neurriak ezartzea]

Programak genero-adierazleak ditu EBA aurrekontu-fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

[Zehaztu zeintzuk]

Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko hainbat ekintza biltzen ditu, hala nola:

Berdintasunerako ekintza nagusiak EBAn:

- Laguntza teknikoetan, genero-arrakalaren arrazoia ezagutzeko azterlan bat abian jartzea. 1.250,00 €
- EUSSetan, ospitaleetatik datorren eskaria ikertzea, diskriminazio-motaren bat egiten ari den jakiteko. 1.250,00 €.



- Laguntza-neurrietan, oinarritzko gizarte-zerbitzuei datua jakinaraztea, kontzientzia har dezaten. 1.250,00 €.
- Zerbitzuen neurketa orokorrak eta sistematikoak egitea, datuak sexuaren arabera bereizita. 1.250,00 €.
- Zentro eta zerbitzu guztietan berdintasun-klausulak/-betebeharrak sartzea proposatzea, ez soilik kontratuetan. 500,00 €.
- Zentro-talde batean, adinekoentzako egoitza eta eguneko zentroetan indarkeria matxista prebenitzeko eta tratatzeko protokoloaren pilotaje bat egitea. 28.000,00€.

NOLA ekintzak EBAn:

[- Programan NOLAak sartu diren ekintzen zerrenda, ekintza horien esparruan berdintasunaren arloan zer egiten den zehaztuz.]

EBA aurrekontu-fitxa idaztean hizkera ez-sexista erabiltzen da.

**Eraginaren
balorazioa**

Eraginaren balorazioa Aurrekontu-programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun-ekintzak barne hartzen dituenek, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.

“300 Prestazio ekonomikoak, plangintza eta ituna” aurrekontu-programaren genero-eraginaren aurretiatzko ebaluazio-txostena

ATALAK	EDUKIAK
Xedea	<p>“300 Prestazio ekonomikoak, plangintza eta ituna” aurrekontu-programak, 7.000 euroko zuzkidura ekonomikoarekin emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren aurrikuspen bat ematea da txosten honen helburua.</p> <p>Zaintza eta Gizarte Politiketako Departamentuak bidaltzen du, berrikusi eta aztertu dadin.</p>
Oinarria	<p>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua arabera egin da.</p>
Legeak agindutakoak	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu-programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau- eta programa-aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira nagusiak:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Genero-ikuspegia txertatzea, desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko (2015/2/FAren 3. eta 19.3 artikulua, 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.5 artikulua eta 3/2007 Lege Organikoaren 15. artikulua). ➤ Aurrekontuak banatzerakoan lehentasuna ematea pertsonen bizitza zaintzeari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari (2/2015 Foru Araua, 28.3 artikulua eta OO 5.5 III PFI). ➤ Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira (2/2015 FAren 3. artikulua eta 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.7 artikulua). ➤ Sexuaren aldagaia estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketan sistematikoki sartzeko eta genero-adierazleak ezartzea (2/2015 FAren 5.d) eta 24. artikulua, 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 17. artikulua eta 3/2007 Lege Organikoaren 20. artikulua). ➤ Hizkera ez-sexista erabiltzea, zuzenean edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen diren dokumentuetan eta euskarrietan (2/2015 Foru Arauaren 22.1 artikulua; 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 19.4 artikulua; 3/2007 Lege Organikoaren 14.11 artikulua; eta OO. 5.3 III PFI). ➤ Zerbitzuak eta prestazioak ekitate-irizpideen arabera eskuratzen direla bermatzea, baldintza pertsonal edo sozialekin lotutako diskriminaziorik gabe, eta ekintza positiboko eta aukera- eta tratu-berdintasuneko neurriak aplikatzeari utzi gabe, eta beren jarduketetan sexu-

berdintasunaren eta sexu-aniztasunaren ikuspegia txertatuz, baita belaunaldien eta kulturen arteko ikuspegia ere (12/2008 Legea, Gizarte Zerbitzuei buruzkoa; 7c) artikulua).

Programaren EBA aurrekontu-fitxan **berdintasun-araudia** aipatu da.

Desberdintasunak Aurrekontu-programak, eragiten dioten **emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak** identifikatu ditu:

Familia-ingurunean ematen diren mendeko pertsonen zaintza ez-profesionalak batez ere emakumeek egiten dituzte. Familia Inguruneko Zaintzarako Prestazio Ekonomikoan (FIZPE) 10 zaintzailetik 7 emakumeak dira, zehatzago esanda % 69 emakumezkoak eta % 31 gizonezkoak. Zaintzailea ezkontidea ez den kasuetan, seme-alabak, anai-arrebak edo gurasoak badira, arrakala handitu egiten da, % 73 emakumezkoa eta % 27 gizonezkoa izanik. Profesional bat kontratatu duten (profesionalen % 96 emakumezkoak dira) eta Laguntza Pertsonalerako Prestazio Ekonomikoa (LPPE) jasotzen duten familien kasuan arreta profesionalaren ordutegitik kanpoko senideen zainketak nola banatzen diren ez dakigu.

EBA aurrekontu-fitxaren diagnostikoan datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

Genero-ikuspegia txertatzea programaren plangintzan

Aurrekontu-programaren EBA fitxan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da, honako alderdi hauetan:

Programaren **xedea** EBA aurrekontu-fitxan zehazten da eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Alde batetik, prestazioak kudeatu eta balorazio ekonomikoak egiten ditugu departamentu barruko beste lankideekin, udalekin eta beste eragileekin elkarlanean. Guzti hau, autonomia sustatzeko, mendekotasuna duten pertsonen eguneroko bizitzako oinarrizko jarduerak egiten laguntzeko eta gizartean ekonomikoki ahulena den sektoreari babesa emateko. Mendekotasun-prestazioen kasuan, programak eragin positiboa izan nahi du gizonen eta emakumeen berdintasunean, zaintzailanen profesionalizazioa sustatuz.

Gainera, programa honek helburu hauek ditu:

- Foru eskumeneko gizarte zerbitzuek artatu behar dituzten gizarte beharren eboluzioa antzeman, behar horiei erantzuteko zerbitzu eta prestazio egokienak planifikatu.

- Informazio sistema bat diseinatu eta kudeatu, honen bitartez Gipuzkoako Lurralde Historikoan ematen den gizarte zerbitzuen

eskaintza eta eskariari buruzko informazio eguneratua aztertu, transferitu eta zabaltzeko.

- Departamentuak hitzarmen bidez ematen dituen zerbitzuak hitzartzea eta likidatzea.

- Ordaintzen diren tarifak kalkulatzeko eta bai estimazio ekonomikoak bai eskaintzen balorazio ekonomikoa egitea.

- Erabiltzaileen ekarpen ekonomikoa ezartzea.

Programaren EBA aurrekontu-fitxaren **helburuetan eta/edo lan-lerroetan** esplizituki sartu da emakumeen eta gizonen berdintasuna:

URTEKO HELBURUA: Pertsona guztien zaintza eta babesa bermatzea, arreta pertsonalizatuaren, kalitatezkoaren eta inklusiboaren bidez, gizarte zerbitzuen sarea indartuz, konektatuz eta ebaluatuz, berrikuntzan eta berdintasunean oinarrituta.

Programak genero-adierazleak ditu EBA aurrekontu-fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

1. ADIERAZLEA: LPPEn dauden pertsonen proportzioa, guztira FIZPE+LPPEn daudenei dagokienez.

Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko hainbat ekintza biltzen ditu, hala nola:

Berdintasunerako **ekintza nagusiak** EBAn:

1. Ekintza: Etxeko zainketen profesionalizazioa -LPPE- sustatu FIZPE-aren aldean: LPPEko triptikoa FIZPEko onuradunei bidali / Udaletako OGZetan LPPEa sustatu / Kostearen araberako gehieneko kopuruen bidez LPPEa nola sustatu aztertuko duen ikerketa.

(Zuzkidura: 2.000 €)

2. Ekintza: FIZPEn, zainketeta ez-profesionalen zainketa nagusiak ez diren gainontzeko senideen erantzunkidetasuna sustatu, horretarako zainketei buruzko oinarriko prestakuntza eskainiz.

(Zuzkidura: 5.000 €)

Bi ekintza hauek "EL.1.2.3 Etxean zainketak jaso eta ematen dituztenen bizi kalitatea bermatzea." ekintza-lerroaren barruan daude, eta ekintza-lerro hori, era berean, "HE.1.2 Pertsona guztien zaintza eta babesa bermatzea, arreta pertsonalizatuaren, kalitatezkoaren eta inklusiboaren bidez, gizarte zerbitzuen sarea indartuz, konektatuz eta ebaluatuz, berrikuntzan eta

berdintasunean oinarrituta" deituriko urteko helburu estrategikoan.

EBAko **NOLA ekintzak**:

Bat ere ez.

EBA aurrekontu-fitxa idaztean **hizkera ez-sexista** erabiltzen da.

**Eragina
baloratzen**

Aurrekontu-programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun-ekintzak izanik, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Aurrekontu-programa baten genero-eraginaren aurretzako ebaluazio-txostena

Jarraian, osatu genero-eraginari buruzko aurretzako ebaluazio-txostenaren atal bakoitza eskatutako informazioarekin, eta ziurtatu xehetasun espezifikoak emango dituzula, adierazten den lekuan. Gogoratu dagozkion laukitxoak markatu behar dituzula alderdi bakoitza zure aurrekontu-programako EBA aurrekontu-fitxan benetan jaso dela egiaztatzeko..

Ematen duen informazioa Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrek ezartzen dituen Foru Arauaren Aurreproiektuarekin batera aurkeztuko den generoaren arabera eraginaren aurretzako ebaluazioaren txostenaren esparruan bildu eta aztertuko da; beraz, funtsezkoa da informazioa EBAn hurrengo aurrekontu-ekitaldirako sartutako informazioa zehatza, osoa eta leiala izatea.

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Xedea Txosten honen xedea da "Haurrak eta Nerabeak Babesteko" aurrekontu-programak (71.071.183,99 euro) emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eragin aurreikusgarriaren berri ematea.</p> <p>Haurren eta Nerabeen Babeseko Zerbitzutik bidaltzen da, dagokion berrikuspena eta analisia egiteko.</p>
Oinarria	<p>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua arabera egina da.</p>
Agindu arauemailea	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu programak berdintasunari buruz diren arau- eta programa-aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ [Genero-ikuspegiaren printzipioa. Printzipio horren arabera, administrazio publikoek, nor bere eskumen-esparruan, modu sistematikoan hartu behar dituzte kontuan, adingabeei zuzendutako politika eta ekintzetan, emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, helburu eta beharrezko desberdinak, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan (Haur eta Nerabeei buruzko otsailaren 15eko 2/2024 Legearen 14. artikulua eta letra).➤ Haurrak eta Nerabeak zaintzearen arloko eskumenak baliatzean, administrazioaren jardunaren printzipio gidari gisa sartzea berdintasunaren bermea eta errespetua, sexuak eragindako edozein baldintzatzaile saihestuz eta, hala badagokio, ezabatuz (HNLren 5. artikulua, c letra).➤ Haurren eta nerabeen aurkako indarkeriaren arloan adingabearen interes gorena interpretatzeko printzipio orokor gisa ezartzea genero-ikuspegia txertatzea haurren eta nerabeen aurkako indarkeriarekin lotutako edozein neurriren diseinuan eta ezarpenean, eta haurren tratu-berdintasuna sustatzea hezkidetzaren eta ekitatezko irakaskuntza eta genero-rol eta -estereotipoen deseraikuntza sustatuz (Haurrak eta



Nerabeak indarkeriaren aurrean osorik babesteko lege organikoaren 4.1 artikulua, i letra eta k letra)

- Diskriminazio mota oro desagerrarazi eta babestuko dela eta estereotipo sexistak gaindituko direla bermatzeko betebeharra (HNIBLO, 3. art., j) letra)
- Indarkeriaren biktima diren adingabeei arreta integrala emateko neurriek prestakuntza-laguntza jaso behar dute, batez ere, berdintasunaren arloan (HNIBLO, 12.2. art., d) atala)
- Herri-administrazioek haurren eta nerabeen aurkako indarkeria familia-eremuan prebenitzeko hartu behar dituzten neurrietan, informazio eta laguntza profesionalerako beharrezko zerbitzuak sortzea, haurrek eta nerabeek behar duten gaitasuna izan dezaten goiz detektatzeko eta generoak eragindako indarkeria baztertzeko (26. art.). 3. atala g) HNIBLO)
- Haurren eta nerabeen familia-harreraren arloko printzipio gidari gisa sartzeari aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-printzipioaren sustapena eta lorpen eraginkorra eta genero-ikuspegiaren integrazioa (179/2018 Dekretuaren 3. artikulua m) eta n) letrak).
- Adingabeak babesteko zentro guztiek indarkeria-egoerak prebenitzeko, garaiz detektatzeko eta horietan esku hartzeko jarduera-protokoloak izan behar dituzte. Protokolo horietan, besteak beste, egin beharreko jardura espezifikoak jasoko dira, jazarpenaren arrazoia sexu-orientazioa, identitatea edo genero-adierazpena denean. Eta protokolo horiek egiterakoan genero-ikuspegia bereziki kontuan hartzeko beharra. (53.1 art., d) atala eta 54 art., HNIBLO)
- Babesgabetasun egoeran dauden haurren eta nerabeen egoitza-harrerak bete behar duen printzipio orokor gisa adierazi behar da genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa eta sexuaren araberrako rolak eta estereotipoak desagerraraztea bermatu behar direla (8. artikulua). 2. atala, f) 131/2008 Dekretua)

Programaren EBA fitxan berdintasun-araudia aipatu da.

Desberdintasunak

- Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen artean eragiten dioten desberdintasun nagusiak identifikatu ditu
- [Mutilen presentzia handiagoa parametro eta kontingentzia guztietan, ziurrenik estereotipo kulturalen ondorioz; izan ere, estereotipo horiek jokabide disruptiboagoa eta kanporatzaileagoa egozten diete gizonei, eta, beraz, emakume adingabeek jasandako sufrimenduak, ondoezak eta tratu txarrak ikusgaitzak dira, eta, beraz, ez dira hain identifikagarriak eta gure esku-hartzearen xede
- Lan egiten dugun familia-unitateetan genero-estereotipoak eta berdintasunik gabeko rolak errepikatzea
- Genero-indarkeria programa honen bidez artatzen diren familietan. Ziurrenik, genero-indarkeriaren gehiegizko ordezkariak gertatzen da,



eta, beraz, adingabe asko horren eraginpean daude, eta, beraz, biktima ere badira.

- Berdinen arteko genero-indarkeriaren Presentzia oso handia.
- Emakume adingabeen sexu-indarkeriaren eraginpean egotea. Sexu-indarkeria oso presente dago gure esku-hartzeetan, haren forma guztietan, eta prebalentzia berezia hartzen du digitalak eta sare sozialetan garatuak

☒ EBA aurrekontu-fitxaren diagnostikoan datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

Genero-ikuspegia txertatzea programaren plangintzan

Aurrekontu-programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

☒ Programaren **misioa** EBA aurrekontu-fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Gipuzkoan bizi diren eta babesgabetasun-arrisku larrian edo babesgabetasun-egoeran dauden haur eta nerabeek beren eskubideak erabat garatu eta baliatu ahal izan ditzaten laguntzea, Gipuzkoako lurraldean diharduten beste sistema eta eragile batzuekin lankidetzan.

Horretarako, programa honen bidez, zerbitzuak eta programak garatzen dira gizarte-zerbitzuaren ikuspegitik, eta gizarte-sentsibilitatea sustatzen da haurren eta nerabeen premiak aitortzearekiko, bereziki azpimarratuz beren eskubideak baliatzean desberdintasun sakonak sortzen dituzten egiturazko elementuak, hau da, dibertsitate funtzionalaren, generoaren, sexualaren, kulturaren, hizkuntzaren edo jatorriaren ondoriozko desberdintasunak.

☒ Programaren EBA aurrekontu-fitxaren helburuetan eta/edo lan-ildoetan, esplizituki txertatu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:

- Zainketa eta Gizarte Politiketako Departamentuaren modernizazio antolatzailea eta digitala:
 - Koordinazioa eta lankidetzaren helburu partekatuak lortzera eta esku-hartzeen eraginkortasuna hobetzera bideratutako lanerako tresna eraginkor eta naturalizat har daitezkeen lortzea..
 - Sustapena, prebentzioa eta detekzio goiztiarra politika publikoen funtsezko dimentsio bihurtzeko daitezkeen lortzea..



- Arretaren eta zainketen berrikuntza eta pertsonalizazioa sustatzea
 - Babes-sistemaren eta agente eta sistema laguntzaileen begirada doitzea, neskek mutilen aurrean dituzten zailtasunak eta ondoezak hautemateko eta ulertzeko.
 - Jarrera negatiboak, testuinguruak eta eskubideak kaltetzen edo urratzen dituzten egoerak garatzea saihestea, saihestu nahi diren jokabideak, testuinguruak eta egoerak sortzen dituzten kausen gainean jardunez..
 - Eskubideak urratzen edo kaltetzen dituzten egoerak jasan dituzten haur eta nerabeen berreskurapena eta garapen osoa eta harmonikoa bultzatzea, bereziki indarkeria matxistaren biktima direnekin.
 - Zainketen ebaluazioa garatzea
 - Genero-estereotipoak gainditzeko lanean jarraitzea, pertzepzioak eta jarrerak aldatzea sustatuz eta analisi hori lan-prozeduretan sartuz
 - Haur eta nerabe guztien zaintza eta babesa bermatzea, arreta pertsonalizatuaren, kalitatezkoaren eta inklusiboaren bidez, berrikuntzan eta berdintasunean oinarritutako gizarte zerbitzuen sarea indartuz, konektatuz eta ebaluatuz
 - Gizarte bat sortzen laguntzea, non haurren eta nerabeen ongizatea, bizi-kalitatea eta erabateko garapena lehentasuna, konpromisoa eta erantzukizun kolektiboa izango diren, eta bereziki azpimarratuko dira haien erabateko jarduna zailtzen duten desberdintasunak.
 - Haur eta nerabeentzat kaltegarria den edo haien eskubideak urratzen dituen egoera bat agertzeak ekar ditzakeen arriskuak eta kalteak mugatzea.
- Programak genero-adierazleak ditu EBA aurrekontu-fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Adierazle hauek dira:
- Haurrak babesteko espedientea irekita duten adingabeen kopurua (datu bereziak)
 - Haurren babesgabetasun posiblearen jakinarazpenen batez besteko adina murriztea (datu bereziak)
 - Haurrak babesteko indarrean dauden neurrien batez besteko iraupena (datu bereziak)
 - Familia-harreraren irekitako kasuen %, harreraren guztizkoari dagokionez (datu bereziak)
 - Familia gaitzeko programetakoren batean inplikaturako haurren kopurua (datu bereziak)
 - Egoitza-harreraren artatutako haur eta nerabeen kopurua abenduaren 31n (datu bereziak)



- Familia-harreran artatutako haur eta nerabeen kopurua abenduaren 31n (datu bereziak)

☒ Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko hainbat ekintza biltzen ditu, hala nola:

☒ **Berdintasuneko ekintza nagusiak EBAn:**

- Haurren eta nerabeen zerbitzuetatik emakumeen aurkako indarkeria matxistari ematen zaion arreta hobetzeko lan-plan bat definitzea eta abian jartzea
- Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza-modulu bat diseinatzea eta ematea, haurrak eta nerabeak babesteko sistemak artatutako haur eta nerabeentzat.
- Arreta jasotzen duten haur eta nerabeentzako prestakuntza antolatzea, sexu-askatasunaren aurkako delituak edo genero-indarkeriako delitu bat adierazten duten delituak prebenitzeko eta detektatzeko
- Bereziki kalteberak diren neska nerabeak (bereziki, neska edo nerabe polibiktimizatuak, sexu-esplotazioaren biktimak...) artatzeko berariaz sortutako egoitza-programa bat diseinatzea eta ezartzea.
- Indarkeria Matxistaren Biktima den Emakumea Babesteko eta Gizarteratzeko Zerbitzuarekin adostea aplikatu beharreko balorazio- eta arreta-irizpideak eta -prozesuak, haien egoerak eta premiek bi zerbitzuen esku-hartzea eskatzen dutenean
- Haurren eta nerabeen eskubideen urratzaileei lotutako segurtasunik gabeko egoerak (bullying-a, sexu-erasoa, indarkeria matxista, diskriminazioa...) prebenitzeko, hautemateko eta horiei aurre egiteko jarduketa-protokoloak diseinatzea....

☒ **NOLA ekintzak EBAn:**

- Familia barruko indarkeriaren biktima diren haur eta nerabeentzako espazio integral bat diseinatzea eta abian jartzea
- Osakidetzarekin lankidetzeta- eta koordinazio-protokolo bat adostea, tutoretzapeko haur eta nerabeei arreta emateko eredu partekatu batetik abiatuta elkarrekin jarduteko aukera emango duena.
- Eskubideak sustatzeko eta egoera kaltegarriak eta eskubide-urratzaileak prebenitzeko eta garaiz hautemateko esparru integral bat diseinatzea eta gidatzea toki-mailan
- Gurasoek hezkuntza afektibo eta sexual osasungarria eskuratzeko programak diseinatzea eta ematea, babes-



sistemaren esparruan, seme-alabei prebentzio-elementuak helarazteko.

EBA aurrekontu-fitxa idaztean hizkera ez-sexista erabiltzen da

**Inpaktuaren
balorazio**

Aurrekontu-programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun-ekintzak barne hartzen ditunez, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Funtzio Publikoko aurrekontu programaren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Txosten honen helburua da Funtzio Publikoko aurrekontu programak, 7.928.862,00 euroko zuzkidura ekonomikoa duenak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea.</p> <p>Gobernantza Departamentuko Funtzio Publikoko Zerbitzuan horretarako sortutako talde teknikoak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.</p>
Funtsa	<p><i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauko 28. artikulua</i>ren eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren xedapen orokorreari buruzko genero eragina ebaluatzeko txostenak egiteko jarraibideen arabera egin da.</p>
Egokitasuna	<p>Funtzio Publikoaren aurrekontu programa esanguratsua da generoari dagokionez; izan ere:</p> <ul style="list-style-type: none">- Eragina du emakumeen eta gizonen bizitzan. Gipuzkoako Foru Aldundiko langileei eragiten die; 1.900 langile baino gehiago dira, emakumeak eta gizonak, eta emakumeen proportzioa zertxobait handiagoa da.- Eragina du emakumeek eta gizonak baliabideetarako duten irisgarritasunean. GFAko langileen ordainsarripeko lanak baliabideak (teknologikoak, materialak, mugikortasunekoak ...) eskuratzea ahalbidetzen duelako eta, kasu batzuetan, baliabideetarako irisgarritasun hori ez delako berdina izaten, emakumeek ordainsari txikiagoa jaso ohi dutela-eta.- Eragina du genero-rolaren hausturan, betiere langileen garapen profesionala eta sustapena modu orekatuan edo paritarioan bultzatzen badira. Azken batean, sustapen hori nola egiten den, genero rola gainditzea edo iraunaraztea ekar dezake.- Emakumeen eta gizonen funtzio sozialari buruzko ikuspegi estereotipatua alda dezake. Kontziliazioaren eta erantzukidetasunaren sustapenaren arloan aplikatzen diren erregulazioa eta irizpideak funtsezkoak dira emakumei sozialki esleitutako zaintza funtzioari eta kontziliazio beharrari buruzko estereotipo hori aldatzeko.
Arau agindua.	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programa aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak:</p> <p>BERDINTASUN ARAUAK</p> <ul style="list-style-type: none">-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-3/2007 Legea, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.



-10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu askatasunaren berme integralari buruzkoa.

-1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero indarkeriaren aurka oso-osoko babes emateko neurriei buruzkoa. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760>

-Genero indarkeriaren aurkako Espainiako estatu ituna

-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.

-1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, **emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.**

-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.** 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa (19. artikulua.)

- **Informazioa sortzeko euskarri guztietan sexu aldagaia sartzea.** Lege agindua betetz, datuen bilketan sexuari buruzko adierazlea agertu behar da beti, datuak bereizi eta tratatu ahal izateko. 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena (17-a artikulua). 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa (24-1 artikulua) eta 23/2010 Foru Dekretua (56-2 art.).

- **Hizkera inklusiboa eta ez-sexista erabiltzea,** eta, beraz, programaren hizkuntza berrikustea, inklusiboa eta ez-sexista izan dadin. 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena (19-4 artikulua).

- **Foru organoetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu** betetzen den egiaztatzea. 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa (21. artikulua.)

- **Kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun klausulak txertatzea eta txertatze hori betetzen dela zaintzea.** Kontratazio publikoari



dagokionez, 2/2015 Foru Arauak, martxoaren 9ko emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, 25. artikuluan jasotako agindua.

-Euskal herri administrazioek, beren eskumen eremuan, emakumeen eta gizonen aukera eta tratu berdintasuna erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen azkentzeko baldintzetan. 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena (39. eta 41. artikulua).

- Berdintasunaren arloko **hasierako nahitaezko prestakuntza jarraitua** antolatzea langile guztientzat. Sexu askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren 23. artikulua.

AGINDU ESPEZIFIKOAK

2/2015 Foru Arauak, martxoaren 9koak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, VIII. kapituluaren (29-35 artikulua) **langileen kudeaketari** buruzko berariazko aginduak jasotzen ditu; besteak beste, honako hauek:

- **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-baztertzailerak bermatuz.** (29. artikulua)

- **Langileen politika berraztertuko dute, genero ikuspegiaren arauz.** (29. artikulua)

- **Beharrezko neurriak hartuko dituzte, langileen kudeaketan berdintasun printzipioa bermatzeko.** (29. artikulua)

- **Langileen lan eskubideak berdintasunaren ikuspegitik hobetu eta erabiltzea bultzatuko dute.** (29. artikulua)

- **Emakumeek lanpostu mota guztietan eta lanpostu maila guztietara emakume gehiago iristeko sustapen aktiboa egitea, era horretan, bereizketa horizontala eta bertikala ezabatzeko bidean aurrera egiteko.** (30. artikulua)

- **Ibilbide profesionalean zeharkako bereizkeria ekiditeko mekanismoak ezarriko dituzte beren barne sustapen prozesuetan, bai bereizketa bertikalean, bai bereizketa horizontalean.** (31. artikulua)

- **Funtzio Publikoaren araudian xedatutakoa zorrotz aplikatzea.** Bai urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzekoa, bai 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa.

☒ *Programaren aurrekontuaren EBA fitxan* berdintasun araudia aipatu da (lehen aipatu da).



Desberdintasunak

☒ Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu ditu:

- **Segregazio horizontala.** Gipuzkoako Foru Aldundiko plantillaren eremu edo lanpostu kategoria jakin batzuk maskulinizatuta daude, hala nola **suhiltzaileak** (220-225 gizon, % 98, eta 2 edo 3 emakume, % 1,3); **bidezainak** (emakume 1, % 2,7, eta 35 gizon); eta **basozainak** (3 emakume, % 2,2, eta 45 gizon). Beste lanpostu kategoria batzuk, berriz, feminizatuta daude, hala nola **zaintzaileak** (48 emakume, % 100), garbitzaile-jantokiko langileak eta **administrariak** (316 emakume, % 83, eta 62 gizon, % 16).

- **Segregazio bertikala.** Emakumeek zailtasunak dituzte buruzagitza postuetara iristeko, eta argi ikusten da, emakume gutxi baitaude zerbitzuburu, atalburu eta idazkari tekniko lanpostuetan. Lanpostu horiek A1 eta A2 sailkapen taldeetakoak dira eta, nahiz eta talde horietan % 62 emakumeak izan, buruzagitzen % 40 baino ez daude emakumeek beteta.

- **Kontziliazio baimen eta lizentzien feminizazioa.** Lizentzia eta baimen mota horiek emakumeek eskatzen eta "baliatzen" dituzte gehienbat: adingabeak eta adinekoak zaintzeko lanaldi murrizketak eta eszedentziak (eskatzaileen % 91 emakumeak dira, eta % 8 gizonak); apur bat jaisten da emakumeen kopurua adingabeei eta adinekoei medikuarengana laguntzeko baimenetan (emakumeak % 84 eta gizonak % 15), edo telelanean (emakumeak % 76 eta gizonak % 24). Beraz, argi gelditzen da soldata penalizazioa duten lizentzia eta baimenetan emakumeak direla nagusi (% 91); beraz, soldata arrakala emakumeek jasaten dute.

- **Emakumeen behin-behinekotasun handiagoa.** Emakumeen proportzioa handiagoa da behin-behineko langileen artean (emakumeak % 60,52 dira eta gizonak, % 39) eta aldi baterako lan-kontratudun langileen artean (emakumeak % 94 eta gizonak % 5,88). Ondorioz, emakumeen enpleguan prekarietate handiagoa dago (eta horrek ondorio negatiboak ditu, garapen profesionalerako eta erantzukizuneko lanpostuak lortzeko zailtasunak eta generoaren arabera soldata-arrakala), eta pobrezia feminizazioa dakar.

- **Berdintasunari buruzko prestakuntza urria eta feminizatua.** Gipuzkoako Foru Aldundiak berdintasunaren arloan eskaintzen duen prestakuntza ez da nahikoa, eskaintako plaza kopuruagatik eta, batez ere, langileen parte-hartze txikiagatik, izena ematen duten gehienak emakumeak baitira (parte-hartzaileen % 80 emakumeak dira, eta % 20 gizonak). Era berean, gizonei zuzendutako berdintasunari buruzko «berriazko» prestakuntza «testimoniale» da. 2023an, gizonei bakarrik zuzendutako berdintasunerako oinarritzko ikastaroa egin gabe geratu zen, eskaera gutxi egin zirelako; izan ere, 2 gizonek baino ez zuten eskatu.

☒ *Aurrekontuaren EBA fitxaren diagnostikoan* datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.



Genero ikuspegia txertatzea programaren plangintzan

Aurrekontu programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

Programaren **misioa** *aurrekontuaren EBA fitxan* formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Misioa. Langileen garapen profesionala eta pertsonala sustatzea, erantzukizunak hobeto hartzeko eta lanpostuei esleitutako eginkizunak modu eraginkorragoan betetzeko. Horrek antolaketa hobetzea eta herritarren beharrak asetzea ekarriko du, eta, gainera, emakumeen ahalduntzea, kontziliazio erantzukidea eta segregazio horizontalaren eta bertikalaren aurkako borroka sustatuko ditu.

Programaren *aurrekontuaren EBA fitxaren* **helburuetan eta/edo lan ildoetan** esplizituki sartu da emakumeen eta gizonen berdintasuna:

Helburua (1.3 helburu estrategikoa): **emakumeen eta gizonen benetako berdintasunean aurrera egitea.**

- **Ekintza lerroa** (1.3.4 EL): Gipuzkoako emakumeek pairatzen duten indarkeria matxistaren aurka egitea, indarkeria mota guztiak kontuan hartuta eta prebentzioaren, detekzioaren, ikusgaitasunaren, arretaren eta erreparazioaren ikuspegitik.

Helburua (P.1 estrategikoa): Foru Aldundian berdintasunerako zeharkako politika bultzatzea, garatzea eta jarraipena egitea.

- **Ekintza lerroa** (P.1.1): Berdintasunerako foru politika eraginkortasunez garatzeko barne egiturazko baldintzak indartzea.
- **Ekintza lerroa** (P.1.2): Erabaki eremuetan diharduten langileen eta eragileen barne prestakuntza modu planifikatuan sustatzea, genero ikuspegia foru politika guztietan txertatzeko.

Programak **genero adierazleak** ditu *aurrekontuaren EBA fitxan*, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

- Genero berdintasunaren adierazlea. AD.1.3.1
- Indarkeria matxistarekiko gaitzespen soziala. AD.1.3.2
- Berdintasun politikak garatzeko esparru egonkorak dituzten udalerrien kopurua. AD.1.3.3
- GFAko langileek berdintasunari buruzko prestakuntza jasotzeko gida plan bat diseinatu eta ezartzea, profil eta lan arlo desberdinak kontuan hartuta.
- Diseinatutako tresnaren esparruan prestatutako pertsonen kopurua (datuak sexuaren arabera bereizita)



Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko **ekintzak** jasotzen ditu, hala nola:

Berdintasunerako **ekintza nagusiak EBAn:**

- **Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan eremurako barneko berdintasun plan bat prestatzea eta horren jarraipena egitea** (ad hoc berdintasun batzorde baten barruko prestakuntza/ekintza metodologia baten bidez, non prestakuntza saioetan bertan Planean txertatu beharreko ekintza posibleak identifikatu ahal izango diren).
- **Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan esparruko jazarpen sexistari aurre egiteko prebentzio eta jarduera protokoloaren jarraipena, berrikuspena eta eguneratzea.**
- **Gipuzkoako Foru Aldundiaren enplegu publikoaren eskaintza deialdien genero eraginaren aurretzeko ebaluazioaren txostenak hobetzea eta horien jarraipena egitea.**
- **Kanpaina proaktibo bat diseinatu eta garatzea, berdintasunaren arloko prestakuntza ikastaroetan langileak sartzeko eta parte hartzea sustatzeko.**

NOLA ekintzak EBAn:

Ez dago NOLA ekintzarik.

Aurrekontuaren EBA fitxa idaztean **hizkera ez-sexista** erabili da.

Eraginaren balorazioa

Aurrekontu programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun ekintzak barne hartzen dituenek, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Aurrekontu-programa baten genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostena

Jarraian, osatu genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostenaren atal bakoitza eskatutako informazioarekin, eta ziurtatu xehetasun espezifikoak ematen dituzula informazio hori adierazteko. Gogoratu dagozkien laukitxoak markatu behar dituzula alderdi bakoitza *zure aurrekontu-programaren EBA aurrekontu-fitxan* jaso dela baieztatzeko.

Emandako informazioa *Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrak ezartzen dituen Foru Arauaren Aurreproiektuarekin* batera aurkeztuko den genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostenaren esparruan bildu eta aztertuko da. Beraz, funtsezkoa da informazioa zehatza, osoa eta hurrengo aurrekontu-ekitaldirako EBAn sartutako informazioa zehatz-mehatz islatzea.

EDUKI	MULTZOAK														
Xedea	<p>Txosten honen helburua da Gobernu Onerako eta Herritarren Partaidetzarako aurrekontu-programak, 2.164.047 euroko zuzkidura ekonomikoa duenak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea.</p> <p>Gobernantza Departamenduko Gobernu Onerako eta Herritarren Partaidetzarako Zerbitzuak bidaltzen du, aztertu eta berrikusteko.</p>														
Oinarri	<p><i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua</i>ren arabera egin da.</p>														
Agindu arauemailea	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu-programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau- eta programa-aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARAU- ETA PROGRAMA-ESPARRUA</th> <th>ÁMBITO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa</td> <td>Estatukoa</td> </tr> <tr> <td>- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa</td> <td>Autonomikoa</td> </tr> <tr> <td>- 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa</td> <td>Forala</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK</th> <th>ERREFERENTZIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.</td> <td>2/2015 Foru Araua, 3. eta 19. art. 4/2005 Legea, 3.4 art. 3/2007 Lege Organikoaren 15. artikulua</td> </tr> <tr> <td>Berariazko eta aldi baterako neurriak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren arabera dauden egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.</td> <td>Art. 2/2015 Foru Araua, 3 eta 5.2 4/2005 Legea, 3.5 art. 3/2007 Lege Organikoaren 11.</td> </tr> </tbody> </table>	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARAU- ETA PROGRAMA-ESPARRUA	ÁMBITO	- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa	Estatukoa	- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa	Autonomikoa	- 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa	Forala	BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK	ERREFERENTZIA	Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.	2/2015 Foru Araua, 3. eta 19. art. 4/2005 Legea, 3.4 art. 3/2007 Lege Organikoaren 15. artikulua	Berariazko eta aldi baterako neurriak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren arabera dauden egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.	Art. 2/2015 Foru Araua, 3 eta 5.2 4/2005 Legea, 3.5 art. 3/2007 Lege Organikoaren 11.
EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARAU- ETA PROGRAMA-ESPARRUA	ÁMBITO														
- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa	Estatukoa														
- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa	Autonomikoa														
- 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa	Forala														
BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK	ERREFERENTZIA														
Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.	2/2015 Foru Araua, 3. eta 19. art. 4/2005 Legea, 3.4 art. 3/2007 Lege Organikoaren 15. artikulua														
Berariazko eta aldi baterako neurriak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren arabera dauden egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.	Art. 2/2015 Foru Araua, 3 eta 5.2 4/2005 Legea, 3.5 art. 3/2007 Lege Organikoaren 11.														



	artikulua
Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri diren sexuaren arabeko rol sozialak eta estereotipoak ezabatzea sustatzea	2/2015 FA, 3. artikulua 4/2005 Legearen 3.6 artikulua
Aurrekontuak banatzerakoan lehentasuna ematea pertsonen bizitza eta emakumeen eta gizonen berdintasuna zaintzeari.	2/2015 FA, 28.3 artikulua OO. 5.5. III PFI
Langile publikoen prestakuntza bermatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan	2/2015 FA, 16. artikulua 4/2005 Legea, 17.2 art. Oe. 4. III PFI
Estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketan sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea eta genero-adierazleak ezartzea.	Art. 5.4 eta 24 2/2015 FA 4/2005 Legearen 16. artikulua 3/2007 Lege Organikoaren 20. artikulua OO. 5.1. III. IEP
Erabakiak hartzeko eremu guztietan eta, bereziki, zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko neurri egokiak hartzea.	Art. 2/2015 Foru Araua, 3 eta 21 Art. 3.7 eta 23 4/2005 Legea 3/2007 Lege Organikoaren 16. artikulua
Profesionalen, enpresen, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren edo bestelakoen elkarte eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin sustatzea.	4/2005 Legearen 24.1 artikulua
Hizkera ez-sexista erabiltzea zuzenean edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentu eta euskarrietan.	2/2015 Foru Araua, 22.1 art. 4/2005 Legearen 18.4 art. 3/2007 Lege Organikoaren 14.11 artikulua 5.3. HE III. IEP
Kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzeari.	Arteak. 2/2015 Foru Arauaren 25.1 eta 26.1 artikulua. Arteak. 4/2005 Legea, 21.1, 21 bis.1 Arteak. 33 eta 35 L.O. 3/2007 O.5.4. III PFI

Aipatu behar dira esparru arauemaile eta programatikotik ateratako berdintasun-agindu nagusiak, aurrekontu-programan aplikatzekoak direnak, eta horien iturria aipatu.]

Programaren EBA aurrekontu-fitxan **berdintasun-araudia** aipatu da.



Desberdintasunak

Aurrekontu-programak **emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun** nagusiak identifikatu ditu:

▪ **INFORMAZIO DEFIZITAK.** Herritarren parte-hartzearen ezaugarriak ezagutzeko datu gutxi daude, eta ezin da jakin berdintasun-aginduak zenbateraino betetzen edo garatzen ari diren. Adibidez, aurrekontu irekien prozesuaren kasuan, badakigu zenbat emakumek eta gizonek parte hartzen duten, baina ez dakigu proposamenek generoaren arabera duten eragina.

▪ **GAIKA EDO EREMUKA BEREIZITAKO ESPAZIOAK.** Ereku feminizatuak daude, hainbat gaitan, hala nola komunitate-erraztasuna eta -ekintza, asoziazionismoa, eta abar. Elkarteen foroan dugu adibide argia, gehienbat emakumeek osatzen baitute foro hori.

▪ **BEREIZKETA BERTIKALA.** Hirugarren sektorearen feminizazio handia, ordezkartza-postuetan behera egiten duena. Era berean, LHko emakumezko alkateen proportzio txikiaren intzidentzia.

▪ **DESBERDINTASUNAK PARTE HARTZEKO MODUAN.** Emakumeek gutxiago hartzen dute hitza eta denbora laburragoz parte hartzeko guneetan. Laginen bat elkarteen foroan eta udalekiko erakundearen arteko gunearen foroan dugu.

▪ **KLAUSULEN EMAITZA DESBERDINAK.** Dirulaguntzetan sartutako exekuzio-klausulen eragin-aldakortasuna, hura jasotzen duen erakundearen konpromisoaren eta gaitasunaren arabera.

EBA aurrekontu-fitxaren **diagnostikoan** datuak sexuaren arabera bereizi dira, eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

Aurrekontu-programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

Programaren **misioa** EBA aurrekontu-fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Demokrazian sakontzeko eta herritarrek parte hartzeko duten eskubidea gauzatzeko helburuarekin, demokrazia hori sustatu nahi dugu GFaren eta lurraldeko udalen politika publikoen diseinuan, garapenean eta ebaluazioan. Horretarako, harremanetan eta lankidetzan ari gara udalekin, elkarteekin eta lurraldeko herritarrekin, bai baliabideak, bitartekoak eta tresnak eraikiz, bai GFako beste zuzendaritza batzuk egiteko moduak azpimarratuz eta kultura parte-hartzaileak dakarren demokratizazioan sakonduz. Horrek esan nahi du herritarren artean dauden desberdintasunak kontuan hartu behar direla, parte hartzeko baldintzak berdintzen saiatuz. Horien artean, arreta berezia eskaintzen diogu sexuagatiko diskriminazioari, bai eta beste bazterkeria-ardatz batzuekiko interakzioari ere (adina, ikasketa-maila, maila gure jarduerak genero-eraikuntzan eta herritarren genero arteko harremanetan duen eragina kontuan hartuta..

Programaren EBA aurrekontu-fitxaren **helburu eta/edo lan-ildoetan** esplizituki txertatu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:

Genero-ikuspegia txertatzea programaren plangintzan



- “**Kultura demokratikoan eta herritarren erantzukizun komunitarioan sakontzea helburuaren barruan, emakumeek eta gizonek berdintasun-baldintzetan** parte hartzeko lan egingo dugu.

“**Partaidetzaren kalitatean sakontzeko helburuaren barruan**”, lurraldearen kalitate demokratikoa indartzeko lan egingo dugu, prozesu parte-hartzaileak ebaluatzeko gida erabiliz, genero-azterketarako aldagaiak bereziki kontuan hartuta.

“**Gipuzkoako Eskola Irekiaren bidez kultura parte-hartzailea eta ekintza komunitarioa sustatzeko prestakuntza (BEG)**” izeneko helburuaren barruan, prestakuntza-ikastaroak antolatuko ditugu, herritarrek parte hartzeko eta ekintza komunitarioko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko.

Helburu estrategiko horien bidez, kultura politiko demokratikoan sakontzen saiatuko gara, administrazioaren egiteko eta harremanetan jartzeko moduak aldatuz, herritarrek erabakietan parte hartzeko duten eskubidea aitortuz eta bermatuz. Horretarako, unibertsaltasunaren, berdintasunaren, inklusioaren, gardentasunaren eta etika publikoaren printzipioei erreparatuko diegu bereziki.

- Kontua da **unibertsaltasun-printzipioa** kontuan hartzea erakundeetatik egiten den horretan, besteak beste, herritar **guztiek lurralde-orekatik eta gizarte- eta ekonomia-aniztasunetik parte hartzeko duten eskubidea bermatzea.**
- Programak **genero-adierazleak** ditu EBA aurrekontu-fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

Boluntariotza-lanak egiten dituzten pertsonen kopuruaren hazkunde-tasaren kontrola, adin-tarteen eta sexuaren arabera (%).

Genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-ikastaroen kopurua.

Partaidetza-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen ehunekoa (%), sexuaren arabera berezita

- Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko **zenbait ekintza** biltzen ditu, hala nola:

- Berdintasun-ekintza nagusiak** EBAn:

Egiteko moduak hobetzeko, ekintza hau ezarri da:

- Prestakuntza-ikastaroak antolatzea, herritarrek parte hartzeko eta ekintza komunitarioko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko.

- NOLA ekintzak** EBAn:

Datu-base bat egitea parte-hartzearen kalitatearen adierazleekin, eta, gainera, parte-hartzean eragina duten genero-adierazleak sartzea. Ekintza honek egiteko moduak hobetzen lagunduko du.

- EBA aurrekontu-fitxaren idazketan **hizkera ez-sexista** erabiltzen da.



Eraginaren balorazioa

Aurrekontu-programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun-ekintzak biltzen dituenek, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Aurrekontu-programa baten genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Txosten honen helburua da Lurraldearekiko konpromisoaren aurrekontu-programak, 39.609.590,95 euroko zuzkidura ekonomikoa duenak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eragin aurreikusgarriaren berri ematea.</p> <p>Ekonomia Sustapeneko Zerbitzuak bidaltzen du, aztertu eta berrikusteko.</p>
Oinarria	<p>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua araberan egin da.</p>
Agindu arauemailea	<p>Aurrekontu-programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau- eta programa-aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak:</p> <ul style="list-style-type: none">• Trantsizio berrien aurrean (berdea, digitala eta zahartzea), ekintza positiboak, emakumeak protagonismo-aukera gisa kokatzen dituztenak dimentsio guztietan: gaitu, lagundu, erraztu, ikusarazi...) edo aukerakoak: sormen-industriak (Berdintasunaren Batasuna: Genero Berdintasunerako Estrategia 2020-2025 COM (2020) 152 amaiera, Brusela, 2020-03-05)• Emakumeen diskriminazioa gainditzeko neurriak bultzatzea enpresen lehiakortasunaren arloan (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 36-43. artikulua).• Kalitatezko enpleguaren alde egitea (eta, zehazki, lan-prekarietatearen eta soldata-arrakalaren aurka borrokatzea) (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 36. artikulua).• Emakumeen ordezkaritza txikia den eremuetan emakumeak sartzeko lagunduko duten gaitasun pertsonalak (bizitza osoko ikaskuntza), profesionalak eta sozialak sustatzea (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 42. artikulua)• Enpresetan berdintasun-planen garapena sustatzea (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40. artikulua eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua)• Enpresetako erantzukizuneko eta ordezkaritzako postuetan emakumeen ordezkaritza ziurtatzea (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 75. artikulua)• Informazioa sortzeko euskarri guztietan sexu-aldagaia sartzeko (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 24. artikulua eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 16. artikulua)• Kide anitzeko organoen osatzea, sexuaren arabera (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 24. artikulua)



- Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 25. eta 26. artikulua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20. artikulua eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 33. eta 35. artikulua)
- Hizkera ez-sexista erabiltzea (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 22. artikulua eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 18. artikulua).

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARAU- ETA PROGRAMA- ESPARRUA

Oinarrizko arau-esparrua

NAZIOARTEKO EREMUA

- Emakumearen aurkako diskriminazioa ezabatzeko Nazio Batuen Komitea (CEDAW), Espainiak 1980an sinatua eta 1984an berretsia
- Europar Batasunaren Tratatua (EBT): [2. artikulua eta 3. artikulua, 3. paragrafoa].
- Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuna: EBFTren 21. eta 8. artikulua).
- Europako Kontseiluaren Hitzarmena Istanbulgo Hitzarmena: prebentzioa eta emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako borroka, 2014.
- Europako Kontseilua: Ministro Batzordearen CM/Rec (2019) 1 Gomendioa estatu kideei, sexismoa prebenitzeko eta haren aurka borrokatzeko (2019ko martxoaren 27a),
- Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda (GJH); bertan, Garapen Jasangarrirako 5. helburuak berdintasun-helburuak ditu ardatz: "Genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea".

ESTATU EREMUA

- NBEk Beijingen 1995ean antolatutako Konferentzian Espainiak sinatutako akordioak.
- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa.
- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriak buruzkoa.
- Genero-indarkeriaren aurkako estatu-ituna – espainiarra –, 2017an Espainiako Probintzien eta Udalerrien Federazioan ordezkariak duten parlamentu-taldeek, autonomia-erkidegoek eta toki-erakundeek berretsia, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko neurriak ezartzeko gizartearen esparru guztietan.
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

EAE-KO EREMUA

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa
- 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.

ARAU- ETA PROGRAMA-ESPARRUA LURRALDEAREKIKO
KONPROMISOAREN ARLOAN



ESTATU EREMUA

- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duena.

- 3/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Enpleguaren Legearen testuategina onartzen duena.

- 4/2020 Errege Lege Dekretua, otsailaren 18koa, zeinaz indargabetzen baita lanera ez joateagatiko kaleratze objektiboa, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testuateginaren 52.d) artikuluan ezarria.

EAE

- 4/2019 Foru Araua, martxoaren 11koa, foru-gobernantza publikoaren esparruko Gobernu Onari buruzkoa.

- 1/2013 Legea, urriaren 10ekoa, Bizialdi Osoko Ikaskuntzari buruzkoa.

- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa

- 39/1999 Legea, azaroaren 5ekoa, langileen familia-bizitza eta lana uztartzea sustatzekoa

Eta erreferentzia nagusiak esparru programatiko gisa honako hauek izanik:

Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2024-2027 PLAN ESTRATEGIKOA

Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana

Working conditions in a global, Tive. EUROFOUND eta OIT

Gender equality at work. EUROFOUND

PIE 2024 Ekintzailtzako Erakunde arteko Plana (gure ekonomia eraldatuz)

Europako Enplegu Estrategia eta urteko orientabideak

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

EBA aurrekontu-fitxan berdintasun-araudia aipatu da.

Desberdintasunak

Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen artean eragiten dioten desberdintasun nagusiak identifikatu ditu:

Interbentzioaren eremuan azpian dauden desberdintasun nagusiek funtsezko hiru erreferentzia dituzte: GEM txostena (jarduera ekintzailea), EAEko lehiakortasun-txostena eta Sailaren azterketak eta diagnostikoak (bizitza osoko ikaskuntza; eta enpleguaren kalitatea Gipuzkoan). Diagnostiko horren ezaugarriak honako hauek dira: sexuari eta pertsonen kualifikazio-mailari lotutako zenbait desberdintasun identifikatzen dira, ekintzailtza-maila txikiagoak eta garatzeko zailtasunak dakartzatenak, bai eta lanbide-gaitasunak eskuratzeko eta garatzeko arazoak ere. Horrek guztiak jarduera- eta langabezia-maila desberdinak eragiten ditu, bai eta enpleguaren kalitate-mailak eta enpresetako ordezkari- eta erabaki-mailetarako sarbidea ere.

Hori islatzen da, besteak beste, honako genero-arrakala hauekin (balioak negatiboak direnean, diferentzia gizonen aldekoa dela adierazten du):

Hasierako faseko biztanleria ekintzailea (TEA): -15,4 or.

EEA (barne-ekintzailtza): -41,36 or.

Ekintzailtza-proiektuetarako kanpo-finantzaketarako sarbidea: -18,97 pp



Bizialdi osoko ikaskuntzako ekintzetan parte hartzea: +0,7 pp

ALTV: Ez ikasteko arrazoiak: Familia-erantzukizuna: 22,00 or.

Zuzendaritza-postuak: -40 or.

Soldata-arraila: -22,93 or.

Jarduera-tasa: -9,60 pp

Langabezia-tasa: -0,7 pp

Lanaldi osoko kontratu mugagabea: -23,62 or.

Lanaldi partzialeko kontratu partziala: -33,34 or. Jarduera-sektoreen maskulinizazioaren kasuan, manufaktura-industriako langileena da: -56,12 or. Feminizazioaren, osasun-jardueren eta gizarte-zerbitzuen sektoreko langileena, berriz, 57,11 or.

EBA aurrekontu-fitxaren diagnostikoan datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

Genero-ikuspegia txertatzea programaren plangintzan

Aurrekontu-programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

Programaren misioa EBA aurrekontu-fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Gipuzkoako garapen ekonomikoa sustatzea, enpresen lehiakortasuna eta negozio berrien sorrera bultzatuz, lankidetzan eta iraunkortasun hirukoitzaren printzipioetan (ekonomikoa, soziala eta ingurumenekoa) oinarritutako eredu batekin, lurraldearen indarguneak eta ekosistema aprobetxatuz, pertsonak erdigunean jarri eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuz garapen ekonomikoaren dimentsio guztietan.

Programaren EBA aurrekontu-fitxaren helburuetan eta/edo lan-ildoetan esplizituki sartu da emakumeen eta gizonen berdintasuna:

Pertsonen ekarpenak, gaitasunak eta konpromisoa sustatzera bideratutako enpresa-kultura sustatzea, besteak beste, emakumeen errealitatei erreparatuz.

Programak genero-adierazleak ditu EBA aurrekontu-fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

Emakumeek sortutako enpresa berrien kopurua

Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko hainbat ekintza biltzen ditu, hala nola:

Berdintasunerako ekintza nagusiak EBAn (zuzkidura ekonomikoa behar da):

Emakumeek bultzatutako enpresak sortzeko proiektuei laguntzea: 492.346,71 €



NOLA ekintzak EBAn:

NOLAK, guztira: 648.111,94 €

- Enpleguaren kalitatea bultzatzea
- Enpresetan parte-hartzea sustatzea
- Bizialdi osoko ikaskuntza bultzatzea
- Enpresen lehiakortasuna babestea
- Trantsizio ekologikoa bultzatzea
- Finantza-tresnak diseinatzea eta abian jartzea
- Enpresak sortzeko prozesuan laguntzea

EBA aurrekontu-fitxa idazteko, hizkera ez-sexista erabiltzen da.

**Eraginaren
balorazioa**

Aurrekontu-programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun-ekintzak barne hartzen dituenek, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza sustatzeko aurrekontu-programaren genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Txosten honen xedea da Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sustatzeko aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eragin aurreikusgarriaren berri ematea.</p> <p>Berrikuntza eta Internazionalizazioko Zuzendaritzatik bidaltzen da, berrikusi eta azter dezan.</p>
Oinarria	<p><i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. Artikuluan oinarrituta egiten da.</i></p>
Arau Agindua	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu-programak aplikagarri zaizkion berdintasun agindu arauemaileak eta programatikoak identifikatu ditu, eta hauek dira nagusiak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erabakiak hartzeko eremuetan eta, bereziki, zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko neurri egokiak hartzea (2/2015 Foru Araua, 3. eta 21. art. 4/2005 Legea, 3.7 eta 23; 3/2007 Lege Organikoaren 16. artikulua) • Profesionalen, enpresen, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren edo bestelako enkartere eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin sustatzea (4/2005 Legearen 24.1 artikulua) • Hizkera ez-sexista erabiltzea zuzenean edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentu eta euskarrietan (2/2015 Foru Araua, 22.1 art.; 4/2005 Legea, 18.4 art.; 3/2007 Lege Organikoa, 14.11 art.; 5.3.O. III PFI) • Kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzea (2/2015 Foru Araua, 25.1 eta 26.1 art. 21.1, 21 bis.1 4/2005 Legea; 3/2007 L.O. 33 eta 35; 5.4 O.O. III PFI) • Genero-ikuspegia zeharkako kategoria gisa sustatzea zientzian, teknologian eta berrikuntzan (17/2022 Legea, 2, 4bis, 4 ter eta 33) • Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea (17/2022 Legea, 2 eta 33; 4 ZTBP; 3.13 BERPIZTU ardatza) • Presentzia orekatua duten ebaluazio-organoen osaera (17/2022 Legearen 4 bis artikulua) • Genero-azterlanak, emakumeen presentzia sustatzeko neurriak eta ikerketa- eta berrikuntza-taldeetan emakumeen presentzia eta lidergoa aitortzea sustatzea (17/2022 Legearen 4 bis artikulua; Obj. 4 ZTBP) • Emakida-prozedurek mekanismoak ezarriko dituzte genero-joerak ezabatzeko (17/2022 Legearen 4 bis artikulua) • Kontuan hartuko dira aldi baterako ezintasun-egoerak eta baimenetan eta lizentzia medikoetan emandako denborak (17/2022 Legearen 4 bis artikulua) • Genero-berdintasunerako plana eta jazarpenari aurre egiteko protokoloak izatea (17/2022 Legearen 4 bis, 4.ter eta hamahirugarren xedapen gehigarria)

- Berdintasun eraginkorra eta erreala lortzeko neurriak abian jartzea (17/2022 Legearen 4. ter artikulua)
- Berdintasunezko lan-inguruneak sustatzea (17/2022 Legearen 4 ter eta 33 artikulua)
- Programaren EBA aurrekontu-fitxan **berdintasun-araudia** aipatu da.

Desberdintasunak

- Aurrekontu-programak **emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun**

nagusiak identifikatu ditu:

- Emakumeak zientzian duen zereginari buruzko zenbait txostenen arabera (Emakumeak eta Berrikuntza 2022 eta Zientzia Zientziak 2023 zenbakitan) eta EUSTATEk jasotako datu estatistikoaren arabera, genero-arrakala nabarmena dago eremu zientifikoan.
- 2021ean emakumeek eta gizonak I+Gn duten presentziari buruz egindako lehen azterketa baten arabera, emakumeen % 33-35 arteko balioak daude I+Gn diharduten langileen artean, eta balio horiek Estatuan aldi berean lortutakoak baino txikiagoak dira.
- Arrakala handia dago enpresetako eta IPSLko langileen artean. I+Gn lan egiten duten pertsona gehienek enpresetan eta IPSLn lan egiten duten arren (% 72) eta eredu hori gizonetan eta emakumeetan errepikatzen den arren, emakumeen kasuan ehuneko txikiagoa da. Arrakala hori garrantzitsua da, enpresen sektorea eta IPSL baita I+Gn lan egiten duten pertsonen kopuru handiena duena.
- Diziplina zientifikoari dagokionez, ingeniartzan emakumeen presentzia gizonena (% 72,09) baino askoz txikiagoa da (% 27,91), nahiz eta I+Gn aritzen diren emakumeen eremu gogokoena izan.
- Zientziaren eta teknologiaren arlo batzuetan, partikulen fisikan edo kuantikoan adibidez, emakumeen presentzia gizonena baino askoz txikiagoa da.
- Karrera zientifikoan zehar, eta erantzukizun-mailak gora egin ahala, emakumeen kopurua gizonena baino txikiagoa da neurri handi batean.
- Neskentzat erreferentziazko emakumeak falta dira zientziaren, teknologiaren eta berrikuntzaren arloetan, edo ez dute ikusgarritasunik.

- EBA aurrekontu-fitxaren **diagnostikoan** datuak sexuaren arabera bereizi dira, eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

Genero-ikuspegia sartzea programaren plangintzan

Aurrekontu-programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

- Programaren **misioa** EBA aurrekontu-fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Zientzia, teknologia eta berrikuntza bultzatzea, aberastasuna modu iraunkorrean sortzen eta kalitatezko enplegua sortzen laguntzeko eta Gipuzkoak etorkizuneko erronkei aurre egin ahal izateko gaitasunak sortzeko. Bultzada hori I+G proiektuak babestuz eta azpiegiturak garatuz egingo da, eta arreta berezia jarriko da genero-eta hizkuntza-berdintasuna eta inklusibotasuna sustatzean.



Programaren EBA aurrekontu-fitxaren **helburu eta/edo lan-ildoetan** esplizituki txertatu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:

[Especificar cuáles]

Programak **genero-adierazleak** ditu EBA aurrekontu-fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

[Especificar cuáles]

Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko zenbait **ekintza** biltzen ditu, hala nola:

Berdintasun-ekintza nagusiak EBAn:

Emakumeak zientzian eta teknologian duen papera sustatzea
179.500 €

NOLA ekintzak EBAn:

- Enpresetako I+G unitateen proiektuei laguntzea, genero-berdintasuna sustatuz
- ZTBESko ikastetxeetako I+G proiektuetarako laguntza, genero-berdintasuna sustatuz
- ZTBESko kideei laguntza ematea ekipamendu zientifikoa eskuratzeko, genero-berdintasuna sustatuz
- Gipuzkoan teknologia kuantikoen ekosistema bultzatzea, genero-berdintasuna sustatuz
- Gipuzkoa Next: teknologia estrategikoetan I+G bultzatzea, genero-berdintasuna sustatuz
- Hizkuntza-klausula berriak sartzeko programaren hizkuntza-inpaktu handiko kontratu edo dirulaguntzetan
- Emakumeak zientzian eta teknologian duen zeregina sustatzea
NOLA

Bg.1.2.3. Bg.1.2.3 Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika sustatzera eta garatzera bideratutako GFaren aurrekontua pixkanaka egokitzea, 2/2015 Foru Arauak jasotzen duen bezala.

EBA aurrekontu-fitxaren idazketan hizkera ez-sexista erabiltzen da.

Eraginaren balorazioa

Aurrekontu-programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun-ekintzak biltzen dituzenez, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Aurrekontu programa baten generoaren eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

Jarraian, osatu *Genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenaren* atal bakoitza eskatutako informazioarekin eta ziurtatu xehetasun espezifikoak ematen dituzula informazio hori adierazteko. Gogoratu dagozkien laukitxoak markatu behar dituzula alderdi bakoitza zure aurrekontu programaren *EBA aurrekontu fitxan* jaso dela baieztatzeko.

Emandako informazioa *Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrak ezartzen dituen Foru Arauaren Aurreproiektuarekin* batera aurkeztuko den genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenaren esparruan bildu eta aztertuko da. Beraz, funtssezkoa da informazioa zehatza, osoa eta hurrengo aurrekontu ekitaldirako EBAn sartutako informazioa zehatz-mehatz islatzea.

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Txosten honen helburua da Proiektu Estrategikoen aurrekontu programak, 26.330.491 euroko dotazio ekonomikoa duenak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea.</p> <p>Proiektu Estrategikoen Zuzendaritzatik bidaltzen da, berrikusteko eta aztertzeko.</p>
Oinarria	<p><i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua</i>ren arabera egin da.</p>
Araugintza- mandatua	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren araugintza eta programa aginduak identifikatu ditu. Jarraian, aurrekontu programari aplikatu dakizkiokeen aginduak erakusten dira, <i>EBA aurrekontu fitxan</i> adierazita daudenak:</p> <ul style="list-style-type: none">- Hizkera ez-sexista erabiltzea zuzenean edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan. (2/2015 FA 22.1 art.; 1/2023 LD 19.4, 22.5b), 23.3.c) art.; 3/2007 LO 14.11 art.)- Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun klausulak txertatzea (2/2015 FA 25.1 eta 26.1 art.; 1/2023 LD 22., 23. eta 24. art.; 3/2007 LO 33. eta 35. art.) <p><input checked="" type="checkbox"/> Programaren <i>EBA aurrekontu fitxan</i> berdintasunari dagokion araudia aipatu da.</p> <p>Programa gauzatzeko erabilera komuneko beste lege eta arau batzuekin batera, non berdintasunarekin lotutako aginduak ere aurreikusten diren, aurrekontu fitxak berriaz emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaginduak arautzeko ardura duen araudia aipatzen du:</p> <ul style="list-style-type: none">- 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testuategiaren onartzen duena- 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako



Desparekotasunak

Aurrekontu programak **emakumeen eta gizonen artean eragiten dioten desparekotasun nagusiak** identifikatu ditu:

(...) Gipuzkoako gizarte-sarean emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasunei dagokienez, egiaztatu da emakumeen langabezia-tasa apur bat handiagoa dela, eta, aldi berean, okupazio-tasa gizonena baino txikiagoa dela, pobreziaren intzidentzia handiagoa izateaz gain. Era berean, emakumeek ordezkari-txikia dute gizarteratze-enpresetan. Praktikak egiten ari diren pertsonen %17 baino ez dira emakumeak, eta enpresa horiekin lan-kontratua dutenen %24. Arestian deskribatutako agertokia aztertzeko informazio garrantzitsuen defizita identifikatu du, sexuaren arabera bereizita. Aurrekontu-programa hau gauzatzeko, neurri zehatzak hartuko dira informazio hori "Elkar-EKIN Lanean" proiektuaren bidez biltzeko.

EBA aurrekontu fitxaren diagnostikoan datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desparekotasun nagusiak aipatu dira.

Diagnostikoan emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira. Hala ere, datuak ez dira sexuaren arabera bereizi, informazio hori ez baitago eskuragarri gaur egun.

Genero ikuspegia txertatzea programaren plangintzan

Aurrekontu programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

Programaren **misioa** *EBA aurrekontu fitxan* formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

“Gipuzkoa, Lurralde lehiakorra, intelijentea, orekatua eta sortzailea, aberastasun sorrera iraunkorra eta gizarte kohesioa bermatzen dituen, espezializazio adimenduna eta aukera berdintasunaren bitartez.”.

Programaren EBA aurrekontu fitxaren helburuetan eta/edo lan ildoetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna esplizituki txertatu da:

“Bazterkeria egoeran dauden edo egoteko arriskuan dauden pertsonen, nahiz lanpostu prekarioak dituzten pertsonen, formazio eta enplegu ibilbide pertsonalizatua eskaintzea”.

Programak **genero adierazleak** ditu *EBA aurrekontu fitxan*, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira.

Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko zenbait **ekintza** biltzen ditu, hala nola:

Berdintasunerako **ekintza nagusiak** EBAn:

NOLA ekintzak EBAn:

1.6 Funtsezko kolektiboentzat enplegua sortzeko poltsak sortzea eragin dezaketen funtsezko sektore nagusiak



identifikatzea. Horientzako prestakuntza-ekimen osagarriak abian jartzea.

1.8 Prestakuntza jasotzeko eta ibilbide personalizatuak abian jartzeko jarduera bereziak behar dituzten kolektibo kalteberak identifikatzea, arreta berezia eskainiz bazterketa egoeran dauden emakumeen errealitateari.

EBA aurrekontu fitxa idaztean **hizkera ez-sexista** erabiltzen da.

Gaztelerazko bertsioan pertsonak aipatzeko termino neutroak (*población, personal, personas*, eta abar) erabiltzen direla egiaztatu da.

Eraginaren balorazioa

Aurrekontu programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun ekintzak barne hartzen dituenez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Aurrekontu programa baten genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

Jarraian, osatu genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenaren atal bakoitza eskatutako informazioarekin, eta ziurtatu xehetasun espezifikoak ematen dituzula informazio hori adierazteko. Gogoratu dagozkien laukitxoak markatu behar dituzula alderdi bakoitza zure aurrekontu programaren EBA fitxan jaso dela ziurtatzeko.

Ematen duen informazioa *Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrak ezartzen dituen Foru Arauaren Aurreproiektuarekin* batera aurkeztuko den genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenaren esparruan bildu eta aztertuko da. Beraz, oso garrantzitsua da informazioa zehatza, osoa eta hurrengo aurrekontu ekitaldirako EBAn sartutako informazioa zehatz-mehatz islatzea.

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Txosten honen helburua da 09100 - Landa Garapena eta Nekazaritza Egiturak aurrekontu programak, zeinak euroko zuzkidura ekonomikoa baitu, emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea.</p> <p>[Laguntza eta Erregistro Zerbitzua]k bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.</p>
Funtsa	<p><i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauko 28. artikulua</i>ren arabera egin da.</p>
Arau agindua.	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programak identifikatu ditu, eta hauek dira nagusiak:</p> <p>[nekazaritza ustategietan emakumeen titulartasuna sustatzea Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko 8/2015 Legearen, Nekazaritza eta Elikagaigintza Politikari buruzko 17/2008 Legearen eta Landa Garapenari buruzko 7/2022 Legearen agindu bat da (17/2008 Legearen 8.a eta 97.f artikulua; 7/2022 Legearen 5. artikulua, eta 8/2015 Legearen 10.3 art.).</p> <p>Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Legearen 30. artikulua ezartzen du administrazio publikoek lan jarduera berriak sustatuko dituztela, landa eremuan emakumeen lana bultzatzeko.</p> <p><input type="checkbox"/> Programaren <i>aurrekontuaren EBA fitxan</i> berdintasun araudia aipatu da.</p>
Desberdintasunak	<p><input checked="" type="checkbox"/> Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu ditu:</p> <ul style="list-style-type: none">• [Nekazaritza ustategien titular diren emakumeen presentzia txikiagoa da (% 37) gizonena baino (% 63) lehen sektorean• Emakumeen titulartasun txikiagoa, desoreka handiagoa adin txikieneko mailetan (40 urtera arteko titularren artean: % 29 emakumeak, % 71 gizonak), segur aski emakume gazteak gehiago sartu direlako lan munduan (sektore guztietan) eta emakume gazteenek beste sektore horien alde egiten dutelako etxeko edo baserriko lanetara mugatu beharrean.• Oro har, laguntzetan emakumeei iristen zaizkien baliabideen ehunekoa txikiagoa da programen onuradun diren emakumeen ehunekoa baino, ustategi txikiagoen titularrak direlako.



Aurrekontuaren EBA fitxaren **diagnostikoan** datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

**Genero ikuspegia
txertatzea
programaren
plangintzan**

Aurrekontu programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

Programaren **misioa** *aurrekontuaren EBA* fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

[Nekazaritza sektorerara bideratutako laguntzak kudeatzea, landa ingurunean egiten den jarduera ekonomikoa sustatzeko eta balioa emateko, kalitatezko elikagaiak ekoizteko eta landa ingurunea eta lurraldeko paisaia zaintzeko duen garrantzi erabakigarriagatik. Lehen sektorearen garapena, gaztetzea (belaunaldi erreleboa) eta egoera ekonomikoetara egokitzea sustatzea, emakumeek ustiatuegi titular gisa duten rola beren gain har dezaten, sektorean sar daitezen eta sektorean duten zeregina ikusarazten lagun dezaten; eta, era berean, landa inguruneke biztanleen bizi kalitatea hobetzea, hiriguneekiko aldea murrizteko, haien garapena sustatzeko eta haien etorkizuna ziurtatzeko.

Programako *aurrekontuaren EBA fitxaren* **helburuetan eta/edo lan ildoetan** esplizituki sartu da emakumeen eta gizonen berdintasuna:

(zehaztu zein)

Programak **genero adierazleak** ditu *aurrekontuaren EBA* fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

(zehaztu zein)

Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko **ekintzak** jasotzen ditu, hala nola:

Berdintasunerako **ekintza nagusiak EBAn**:

[- Aurrekontu programan sartuta dauden eta aurreikus daitekeen eragin positiboa dakarten berdintasunerako ekintzen zerrenda. **Zehaztu zuzkidura**]

NOLA ekintzak EBAn:

[-Helburua: HE 4.4 Gipuzkoak elikadura sistema jasangarri, osasungarri, irisgarri eta lehiakorra izango du, tokiko ekoizpenaren potentziala maximizatuko duena eta kontsumo arduratsua sustatuko duena, lurraldearen kultura eta nortasuna proiektatuz.

Ekintza lerroa: EL.4.4.1 - Tokiko mailan elikadura sistema jasangarria bultzatzea
Ekintzak:



Nekazaritza ingurumenaren eta klimaren arloko laguntzak eta nekazaritza ekologikorako laguntzak.

Nekazaritza ustialekuetan inbertsioak egiteko laguntzak.

Ekintza lerroa: EL.4.4.2 - Lehen sektorearen jarduera indartzea eta balioestea Gipuzkoako egungo landa paisaiaren defentsan, kanpoko faktore askoren eragina minimizatuz, landa-ekonomia dibertsifikatuz eta nekazaritzako profesionalen kopurua handitzea erraztuz, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuz

Ekintzak:

Gazte Plana

Hobekuntzak landa finketan (lurzoruen funtsa)

Gizonezko eta emakumezko nekazari gazteek enpresak sortzeko laguntzak.

Hitzarmenak

Landaola

Bi laguntza lerrotan (nekazaritza ingurumen eta klimarako laguntzak, nekazaritza ekologikorako laguntzak eta Gazte Plana), emakumeen parte-hartzea txikiagoa da nekazaritza ustiategien titular diren emakumeen ehuneko baina. Programa horiek diseinatzeko lantaldeei (foru aldundiei eta Eusko Jaurlaritzari) emakumeen parte-hartzea gehiago sustatzea proposatuko zaie.]

Aurrekontuaren EBA fitxa idaztean **hizkera ez-sexista** erabili da.

Eraginaren balorazioa

Aurrekontu programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun ekintzak barne hartzen dituenez, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Kultura Sustapena eta Hedapena eta KMK aurrekontu-programaren genero-eraginaren aurretzeko ebaluazio-txostena

ATALAK	EDUKIAK																
Helburua	<p>Txosten honen helburua da Kultura Sustapena eta Hedapena eta KMKaren aurrekontu-programak, zeinak 17.180.339,00 euroko zuzkidura ekonomikoa duen, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea.</p> <p>Zerbitzuburu taldetik bidaltzen da, aztertu eta berrikusteko.</p>																
Oinarria	Txosten hau egin da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua araberera.																
Agindu arauemailea	<p>Aurrekontu-programak aplikatu beharreko berdintasunari buruzko arau- eta programa-aginduak identifikatu ditu. Hurrengo hauek dira:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK</th> <th>ERREFERENTZIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.</td> <td>2/2015 FA 3. eta 19. Art 4/2005 Legea 3.4. Art 3/2007 LO 15. Art</td> </tr> <tr> <td>Aldi baterako berariazko neurriak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.</td> <td>2/2015 FA 3. eta 5.2. Art 4/2005 Legea 3.5. Art 3/2007 LO 11. Art</td> </tr> <tr> <td>Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraz daitezten sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira.</td> <td>2/2015 FA 3. Art 4/2005 Legea 3.6. Art</td> </tr> <tr> <td>Aurrekontuak banatzerakoan lehentasuna ematea pertsonen bizitza zaintzeari eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari.</td> <td>2/2015 FA 28.3. Art OO. 5.5. III PFI</td> </tr> <tr> <td>Langile publikoen prestakuntza ziurtatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan</td> <td>2/2015 FA 16. Art 4/2005 Legea 17.2 Art OE. 4. III PFI</td> </tr> <tr> <td>Sexuaren datua estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan sistematikoki sartzea eta genero-adierazleak ezartzea.</td> <td>2/2015 FA 5.4. eta 24. Art 4/2005 Legea 16. Art 3/2007 LO 20. Art OO. 5.1. III PFI</td> </tr> <tr> <td>Neurri egokiak hartzea emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko erabakiak hartzeko eremu</td> <td>2/2015 FA 3. eta 21. Art 4/2005 Legea 3.7 eta 23. Art</td> </tr> </tbody> </table>	BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK	ERREFERENTZIA	Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.	2/2015 FA 3. eta 19. Art 4/2005 Legea 3.4. Art 3/2007 LO 15. Art	Aldi baterako berariazko neurriak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.	2/2015 FA 3. eta 5.2. Art 4/2005 Legea 3.5. Art 3/2007 LO 11. Art	Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraz daitezten sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira.	2/2015 FA 3. Art 4/2005 Legea 3.6. Art	Aurrekontuak banatzerakoan lehentasuna ematea pertsonen bizitza zaintzeari eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari.	2/2015 FA 28.3. Art OO. 5.5. III PFI	Langile publikoen prestakuntza ziurtatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan	2/2015 FA 16. Art 4/2005 Legea 17.2 Art OE. 4. III PFI	Sexuaren datua estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan sistematikoki sartzea eta genero-adierazleak ezartzea.	2/2015 FA 5.4. eta 24. Art 4/2005 Legea 16. Art 3/2007 LO 20. Art OO. 5.1. III PFI	Neurri egokiak hartzea emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko erabakiak hartzeko eremu	2/2015 FA 3. eta 21. Art 4/2005 Legea 3.7 eta 23. Art
BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK	ERREFERENTZIA																
Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.	2/2015 FA 3. eta 19. Art 4/2005 Legea 3.4. Art 3/2007 LO 15. Art																
Aldi baterako berariazko neurriak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.	2/2015 FA 3. eta 5.2. Art 4/2005 Legea 3.5. Art 3/2007 LO 11. Art																
Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraz daitezten sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira.	2/2015 FA 3. Art 4/2005 Legea 3.6. Art																
Aurrekontuak banatzerakoan lehentasuna ematea pertsonen bizitza zaintzeari eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari.	2/2015 FA 28.3. Art OO. 5.5. III PFI																
Langile publikoen prestakuntza ziurtatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan	2/2015 FA 16. Art 4/2005 Legea 17.2 Art OE. 4. III PFI																
Sexuaren datua estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan sistematikoki sartzea eta genero-adierazleak ezartzea.	2/2015 FA 5.4. eta 24. Art 4/2005 Legea 16. Art 3/2007 LO 20. Art OO. 5.1. III PFI																
Neurri egokiak hartzea emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko erabakiak hartzeko eremu	2/2015 FA 3. eta 21. Art 4/2005 Legea 3.7 eta 23. Art																



guztietan eta, bereziki, zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan.	3/2007 LO 16. Art
Sustatzea emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren edo bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritza-organoetan.	4/2005 Legea 24.1 Art
Hizkera ez-sexista erabiltzea zuzenean edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan.	2/2015 FA 22.1. Art 4/2005 Legea 18.4 Art 3/2007 LO 14.11. Art OO.5.3. III PFI
Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea.	2/2015 FA 3. eta 25.1 eta 26.1. Art 4/2005 Legea 21.1 eta 21bis 1. Art 3/2007 LO 33 eta 35. Art OO.5.4. III PFI
KULTURAKO BERDINTASUNERAKO AGINDU SEKTORIALAK	ERREFERENTZIA
Euskal Autonomia Erkidegoan garatzen diren kultura-jarduera guztietan sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko eta emakumeen eta gizonen sarbide eta partaidetza orekatua sustatzeko behar diren neurriak hartzea.	1/2023 LD 28 Art.
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta estereotipoak gainditzea bilatzen duten jardueretan parte hartzea sustatzea.	1/2023 LD 28 Art.
Memoria soziala egitea eta berreraikitzea bultzatzea, baita memorializazio-prozesuak ere, genero-ikuspegitik.	1/2023 LD 28 Art.
Emakumeek ondareari eta kulturari egindako ekarpenak agerian utziko dituzten eta genero-estereotipoak eta aurreiritzi sexistak gainditzen lagunduko duten kulturapolitikak sustatzea, bai eta emakumeek ordezkari txikia duten esparruetan erakusketetan eta ekoizpen artistiko eta kulturaletan duten presentzia sustatzea ere. Horretarako, beste neurri batzuen artean, parte hartzeko eta laguntza publikoak emateko espazio zabalak ezarriko dituzte, edo lehendik daudenak egokituko dituzte.	1/2023 LD 28 Art.



Funts publikoekin finantzaturako museo eta arte-zentroetan honako hauek sustatzea:

a) Genero-ikuspegia txertatzea hezkuntzako, bisitetako eta bestelako programetan, bereziki haur eta gazteei zuzendutakoetan.

b) Genero-ikuspegia txertatzea erosketa-protokolo eta -irizpideetan, obrak eskuratzeko lehentasunezko ildoetan eta erakusketa-politiketan, emakume artisten erakusketak areagotzeko eta emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu lortzeko.

c) Ordezkaritza orekatua sustatzea erabakiak hartzeko egitura guztietan, hala nola patronatuetan, batzorde artistikoetan, epaimahaietan eta beste batzuetan.

1/2023 LD 28 Art.

Programaren EBA aurrekontu-fitxan **berdintasunari** buruzko araudia aipatu da.

- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa.

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

- 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena.

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

- Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana 2020-2023.

- Eusko Jaurlaritzaren 2028rako Kultura Plan Estrategikoa.

Deberdintasunak

Aurrekontu-programak emakumeen eta **gizonen artean eragiten dioten desberdintasun nagusiak** identifikatu ditu.

Zuzendaritza-postuetan edo lanpostu teknikoetan emakumeen enplegarritasunari dagokionez, dauden desberdintasunez gain, modu zehatzagoan eta bildutako datuekin, honako hau adierazten dugu:

- Diru-laguntzen eta beken lerroetako eskaerei dagokienez, aztertu beharreko arrakala handia dago. Ez dago korrelaziorik emakumeek egindako eskaeren kopuruaren eta emakumeek gidatutako proiektuei emandako emakiden kopuruaren artean.
- Kultura-programan hizlari edo gonbidatu gisa joaten diren pertsonen artean, emakumeen presentzia txikiagoa da gizonena baino.

EBA aurrekontu-fitxaren **diagnostikoan** datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.



Genero- ikuspegia txertatzea programaren plangintzan

Aurrekontu-programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

- Programaren **misioa** EBA aurrekontu-fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Gipuzkoan kultura-sorkuntza eta haren gozamina sustatzea, Gipuzkoako kultura-sareak eta gipuzkoarrek kultura sortu eta gozatu ahal izateko aukerak, baliabideak eta laguntza emanaz, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren balioak sustatuz eta kultura-aniztasuna ziurtatuz, hori guztia gizartearekiko eta ingurumenarekiko jasangarria den ikuspegi batetik.

Horretarako, bere baliabideak eta ekipamenduak erabiliko ditu eztabaida sozial aberasgarria aktibatzen, herritarren parte-hartzea sustatuz eta, alderdi sortzaileenean, Gipuzkoako kultura-eragileen profesionalizazioa sustatuz.

Era berean, Gipuzkoako herritar guztien eskura jarriko ditu dituen funts bibliografikoak eta dokumentalak, irakurtzeko, ikertzeko eta garatzeko aukerak eskaintzeko. Eta memoriaren beste erakunde batzuekin lankidetzan, Gipuzkoako ondare grafiko, bibliografiko eta dokumentala gordeko du.

Hori guztia, lurraldeko kultura-eragileen arteko lankidetzaren sareak indartuz, eredu kultural jasangarriagoa, parte-hartzaileagoa eta eraldatzaileagoa ezartzeko, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunean, aniztasunean eta jasangarritasunean zentratua.

- Programaren EBA aurrekontu-fitxaren **helburuetan edota lan-ildoetan** esplizituki sartu da emakumeen eta gizonen berdintasuna:

2.4.2 - Komunitateak eta sareak sortu eta indartuko direla bermatzea, kulturaren oinarria eraikiz, eta artisten sorkuntza eta babesa bermatzen jarraitzea, berdintasunaren aldeko ekintza positiboak sustatuz emakumeak eta ordezkari txiki kolektiboak gutxiengoaren eremuetan.

2.4.3 - Emakumeen eta gizonen berdintasunean, emakume sortzaileen ikusgarritasunean, gizarteratzean eta irisgarritasunean oinarritutako kultura bermatzea.

- Programak **genero-adierazleak** ditu EBA aurrekontu-fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

- KMKren programazioan parte hartu duten emakume hizlari eta artisten ehunekoa, sexuaren arabera (% 50eko helburua)

- Eskabideetan sexu-datua jasota duten espedienteen kopurua. (Irabazi-asmorik gabeko erakundeei zuzendutako lerroen % 100eko helburua)



Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko **hainbat ekintza** biltzen ditu, hala nola:

- Berdintasunerako **ekintza nagusiak** EBAn:
- NOLA ekintzak** EBAn:

Ayudas y financiación para iniciativas que trabajan por una cultura basada en la igualdad, la inclusión y la accesibilidad.

Berdintasunean, inklusioan eta irisgarritasunean oinarritutako kulturaren alde lan egiten duten ekimenetarako laguntzak eta finantzaketa.

EBA aurrekontu-fitxa idaztean **hizkera ez-sexista** erabiltzen da.

Eraginaren balorazioa

Aurrekontu-programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun-ekintzak barne hartzen dituenek, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Aurrekontu programa baten genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

Jarraian, osatu genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenaren atal bakoitza eskatutako informazioarekin, eta ziurtatu xehetasun espezifikoak ematen dituzula informazio hori adierazteko. Gogoratu dagozkien laukitxoak markatu behar dituzula alderdi bakoitza zure aurrekontu programaren EBA aurrekontu fitxan jaso dela ziurtatzeko.

Ematen duen informazioa Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrak ezartzen dituen Foru Arauaren Aurreproiektuarekin batera aurkeztuko den genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenaren esparruan bildu eta aztertuko da. Beraz, oso garrantzitsua da informazioa zehatza eta osoa izatea eta hurrengo aurrekontu ekitaldirako EBAn sartutako informazioa zehatz-mehatz islatzea.

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	<p>Txosten honen helburua da Kirolaren sustapena aurrekontu programak, zeinak [zehaztu zuzkidura] euroko zuzkidura ekonomikoa baitu, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eragina aurreikustea.</p> <p>Kirol Zerbitzuak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.</p>
Funtsa	<p>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua arabera egin da.</p>
Arau agindua.	<p>Kirolaren sustapena aurrekontu programak marko erregulatzailerik bat hartzen du kontuan:</p> <p>27/1983 Legea, azaroaren 25ekoa, Autonomia-Elkarte Osorako Erakundeetan eta bertako Kondaira-Lurraldeetako Foruzko Ihardutze-Erakundeetan Artekoko Harremanei buruzkoa; 125/208 Dekretua, uztailaren 1ekoa, Eskola Kirolari buruzkoa; 337/1994 Dekretua, uztailaren 28koa, eskola kirola arautzen duen dekretua aldatzen duena; 16/2006 Dekretua, urtarrilaren 31koa, Euskadiko Kirol Federazioena; 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakume eta Gizonen Berdintasunerakoa. 1/2022 LEGEA, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoa; 2/2023 Legea, martxoaren 30ekoa, Euskadiko Jarduera Fisikoa eta Kirolarena.</p> <p>Berariaz aitortzen ditu jarduera fisikorako eta kirolerako eskubidea, funtsezko jarduera gisa, eta kirola egiteko eskubidea.</p> <p>Mota guztietako desberdintasunak desagerrarazi nahi ditu: genero, sexu edo desgaitasunen ondoriozkoak izan.</p> <p>Maila guztietan berdintasun eraginkorra lortzeko beharra: bai kirol-jardunean, bai kirol-erakundeetako zuzendaritza-taldeetan.</p> <p>Bazterkeria arrisku handiagoa duten edo babes handiagoa behar duten kolektiboen premiei arreta berezia ematea.</p> <p>Kirola ezin da izan sektore eksklusiboki maskulinoa, emakumeei uzten ez diena ardura-postuetara iristen.</p> <p>Erakunde publiko zein pribatu guztiek orekatuko dute emakumeek zuzendaritza-organoetan duten presentzia.</p>



Diskriminazioko, abusuko, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokolo bat izatea.

Berdintasuna sustatuko da komunikabideetan egiten diren kirol-ekitaldi maskulino eta femeninoetan.

Emakumeen irudikapen mediatikoan kosifikazio sexualik eta estereotipo sexistarik ez dagoela zainduko da.

Areagotzea kirol inklusiboa, desgaitasuna duten kirolariek lehiaketetan duten parte-hartzea, kolektibo horren berdintasuna.

Pertsona guztien benetako berdintasuna sustatzea kirol-jardunean, eta behar bezala garatzea, arreta berezia eskainiz desberdintasun ekonomikoari, sexuen arteko ekitate-ezari eta zailtasun demografiko bereziak dituzten eremuetako gizarte-kalteberatasuneko egoerei. Neurri zuzentzaileak hartuko dira berdintasun hori eragozten duten oztupoak desagerrarazteko.

Kirolean edozein motatako indarkeria, arrazakeria, xenofobia eta intolerantzia prebenitzea, kontrolatzea eta desagerraraztea, bai eta sexua, adina, desgaitasuna, osasuna, sexu-orientazio edo -identitatea, genero-adierazpena, nazionalitatea, arraza- edo etnia-jatorria, erlijio edo sinesmenena, edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozialagatiko diskriminazioa eta gorrotoa ere, baita dopina eta kirol-jardueran gerta daitezkeen iruzurrezko edozein jarduera ere, joko garbia eta herritarren lankidetzaz sustatuz.

Politikak garatuko dira eskubideen murrizketa prebenitzeko, identifikatzeko eta zehatzeko, baita kirol-erakundeetatik edo emakume kirolariek duten loturagatik haiekin dituzten lan-, kirol-, administrazio- edo edozein motatako harremanetatik etor daitezkeen diskriminazio-egoerak ere.

Kirol-federazioak bultzatzea kontziliazio- eta erantzukidetasun-plan bat egin dezaten, amatasun- eta edoskitze-kasuetarako babes-neurri zehatzekin, federazioko kirol-erakundeen eskura jarri ahal izango direnak.

Sariak berdinak izatea bi sexuentzat, betiere kirol-ekitaldiak administrazio publikoak antolatzen baditu edo hirugarren bati agintzen badizkio, edo guztiz edo zati batean funts publikoekin finantzatzen badira. Horretarako, finantzaketatzat hartuko dira gauzatan egindako finantzaketa edo udalaren titulartasunekoak edo erantzukizunekoak diren instalazioak lagatzea.

Gizarte- eta genero-arrakala murriztea jarduera fisikoaren eta kirolaren eremuan:

- a) Kirol-instalazioen, aisialdi aktiboko eremuen eta jarduera fisikorako leku egokien kopurua handitzea, bereziki auzo zaurgarrietan.
- b) Haur eta nerabeen beharretara egokitutako espazioak erabilgarri egotea eskolan jarduera fisikorako eta kirolerako. Haur eta nerabeentzako espazio seguruak eta irisgarriak izatea.
- c) Ikastetxeetako kirol-partzelek ordutegi zabalduak izatea, administrazio publikoekin koordinatuta.



d) Jarduera fisikoarekin, kirolarekin edo bizi-ohitura osasungarrien sustapenarekin lotutako eskolaz kanpoko jarduerak edo eskolaz kanpoko aldietan egiteko aukera izatea.

e) Adingabeei zuzendutako jarduera fisikoen eta kirol-jardueren eskaintzan aniztasuna sustatzea, neskatoen eta nerabeen interesei erantzunez, haurtzaroan eta nerabezaroan jarduera fisikoa eta kirol-jarduera egitean dagoen genero-arrakala murrizteko.

Interes publikokotzat hartuko dira honako hauek sustatzen dituzten lehiaketak: kirol inklusiboa, **emakumeek kirolean parte hartzea**, oinarrizko kirolek balioetan eta joko garbian prestatzea, kirolaren bidez natura babestea edo XXI. mendeko kirolaren balioei erantzuten dien edozein kirol-ekitaldi, baldin eta berdintasunarekin, parte-hartzearekin eta egoera fisiko eta psikikoaren hobekuntzarekin zerikusia badute.

Jarduera fisikoaren eta kirolaren eremuan **Osasuna Babesteko Plana**, prebentzio-gomendioak ezartzeaz gain, arrisku komunak eta espezifikokoak zehaztuko dituen, **bereziki** kontuan hartuta emakumeen eta gizonen, adingabeen, adinekoen eta diagnostikatutako patologiak dituzten pertsonen **behar desberdinak**, bai eta desgaitasuna duten pertsonen eskakizun espezifikokoak eta hautemandako arriskuen arabera beharrezkoak izan daitezkeen prebentzio-, kontserbazio- eta berreskuratze-neurriak ere.

Kirol-federazioen egitura eta funtzionamendua: estatutuetan, berdintasunerako eta desgaitasuna duten pertsonen kirolerako batzordeak jaso behar dira.

Herritarrek aukera izan behar dute jarduera fisikoa eta kirola egiteko tratu-berdintasunean, ekitatean, aniztasuna errespetatuta, genero-ikuspegia txertatuta, sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerrarazita, eta emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izan behar da kirol-erakundeen kudeaketa- eta zuzendaritza-organoean.

Berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin, botere publikoek emakumeak kirol-jarduera fisikoan sar daitezzen sustatuko dute, bizitzaren etapa guztietara eta maila guztietan bideratutako programa espezifikokoak garatuz, bai eta kudeaketa- eta erabaki-eremuetan sar daitezzen ere.

Administrazio publikoen laguntza-deialdietan baloratuko da errespetatzea berdintasuneko eta ekitateko printzipioak eta sexu-orientazioaren eta genero-identitatearen inguruko sentsibilizazioko politika integratzea eskatzaileen antolaketan eta funtzionamenduan edo kirol jardueren antolaketan.

Administrazio publikoek edo haiei lotutako edo haien mendeko zuzenbide publikoko erakundeek partzialki edo osorik antolatutako, finantzatutako, diruz lagundutako edo babestutako kirol-lehiaketa profesional eta ez-profesional guztiek berdintasun- eta ekitate-printzipioa errespetatu beharko dute sariketan. Sari ekonomikoak daudenean, zenbateko berekoak izango dira, kategoria berean, emakumeentzat eta gizonentzat.

Administrazio publikoek sustatuko dute instalazio edo espazio publikoetan kirol-jarduerak antolatzen dituzten pertsona fisiko edo



juridikoek bi sexuentzako kirol-programak dei ditzatela, mistoak izan ala ez, justifikatutako arrazoirik ezean.

Kirol-federazioen eta kirol-jarduerak antolatzen dituzten gainerako erakundeen araudiek berdintasun- eta ekitate-printzipioa errespetatu beharko dute, eta debekatuta egongo da lehiaketa-oreka edo aukera-berdintasuna babesteko beharrezkoa ez den sexuagatiko edozein diskriminazio.

Jarduera fisikoa eta kirola sustatzeko programek genero-eragina ebaluatuko dute, batez ere emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak zuzentzeko.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoek eta kirol-erakundeek neurri egokiak hartuko dituzte kirol-praktika inklusiboa bermatzeko eta sexu-identitatearen gaiari behar bezala heltzeko.

Administrazio publikoek eta kirol-erakundeek bermatuko dute lesbianek, gayek, transexualek eta intersexualek jarduera fisikoan eta kirolean sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik, genero-adierazpenagatik, sexu-garapenagatik edo antzeko inguruabarrengatik diskriminaziorik ez jasateko duten eskubidea. Horretarako:

a) Behar diren neurriak hartuko dituzte kirol-jarduera fisikoak aurreiritzi, zirikatze, indarkeria edo intolerantzia oro eragozten edo zailtzen duten baldintzetan egiten direla bermatzeko.

b) Jarduera fisikoan eta kirolean LGBTIfobiaren aurkako protokoloak onartu eta ezar daitezzen sustatzea.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoek politikak garatuko dituzte kirolarien eskubideetan haurdunaldiagatik, amatasunagatik eta antzekoengatik bereizkeriazko jardunbideak identifikatu, prebenitu eta zehatzeko.

Kirol-federazioek beren baitan berdintasun-batzorde bat eratzea, besteak beste, beren baitan arlo horretan gertatzen diren gorabeherak kudeatzeko eta elkartutako erakundeei beren politiketan genero-ikuspegia txertatzen eta emakumeen aurkako indarkeria mota oro desagerrarazten laguntzeko.

Programaren EBA aurrekontu fitxan berdintasunaren arloko araudia aipatu da.

Desberdinkeriak

Aurrekontu programak **emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria** nagusiak identifikatu ditu:

2023an, Gipuzkoako Soziometroak **helduen** datuetan erakusten zuen ariketa fisikoa eta/edo jarduera fisikoa erregularitasunez egiten dutenen tasa pixka bat igo dela Gipuzkoako emakumeen artean (ehuneko 2 hamarren). Gizonen eta emakumeen arteko aldea ehuneko 7,2 puntukoa da. Bilakaera positiboa izan bada ere, arrakala ehuneko 4 hamarren handitu da, gizonen artean hazkunde handiagoa izan baita, betiere aurreko urteko soziometroaren aldean.



Bestalde, nahi luketen ariketa fisikoa egitea lortzen ez duten emakumeen ehunekoak behera egin du, baina ehuneko 2,6 puntu handiagoa da 2021eko datua baino, orduan atera baikinaren pandemiatik. Gizonen eta emakumeen arteko aldea, ariketa fisikoa egiteko nahi luketen zailtasunari dagokionez, ehuneko 5,5 puntukoa da 2023an. Bestalde, zaintzei eta lan-jarduerari lotutako denbora falta da Gipuzkoako biztanlerian ariketa fisikoa egiteko oztopo nagusia, eta gehiago eragiten die emakumeei. Bildutako informazioa 2023ko ekitaldiari dagokio, 2024ko soziometroa oraindik ez baita burutu.

Jarduera fisikoa egiteko bazterketaren eraginpeko pertsonak, oro har, gizarte-bazterketan eragina duten hainbat faktorek eragindakoak dira: emakumea, hezkuntza- eta gizarte- eta ekonomia-maila txikia izatea, eremu zaugarrietan bizitzea, adinekoa izatea... Emakumeei zaintza-lanak esleitzeak ondorioak ditu haien autonomian eta jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak egiteko duten denboran eta energian.

Fisikoki inaktiboagoak diren emakumeak, logikoa denez, ez daude kirolaren espazio antolatuetan: kirol-errendimendu handia, eremu federatua, udaleko kirol-zerbitzuak edo eremu pribatuko kirol-zerbitzuak, eta horietan jardun ohi dute kirola sustatzeko ardura duten egiturek.

Bestalde, jarduera fisikoa sustatzeko esku-hartzearen tradizioa nagusiki banakakoak diren abordatzeetan oinarritu da, gizabanakoaren motibazioan edo oztopoetan zentratuta, gizarte-determinatzaileei eta ingurune fisikoari heldu gabe; determinatzaile horiek, ikusezin bihurtu arren, jarduera fisikoaren praktika modu erabakigarrian baldintzatzen dute, bereziki emakumeen artean.

Kirol Zerbitzuak, UPV/EHuko GICAFIT ikerketa-taldearekin eta Theniu enpresarekin batera, Gipuzkoako emakumeen artean jarduera fisikoa sustatzeko **Emakumeok Mugimenduan marketin-kanpaina** sozialaren lehen fasea ebaluatu du. Gipuzkoako soziometroaren datuen arabera, maiatzean kanpainaren mezuaren berri izan duten biztanleen ehunekoak % 23,4koa da, eta, emakumeen kasuan, % 14,3koa. Horrek esan nahi du, termino absolutuetan, kanpainak eragina izan duela Gipuzkoako gutxienez 26.561 emakume heldurengan (EINen 2019ko biztanleria-datuen araberrako kalkulua, 18-19 urteko tarteak alde batera utzita). Portaera-aldaketaren emaitzari dagokionez, ekimenaren inpaktuagatik jarduera fisikoa handitu dutela dioten emakumeen ehunekoak inkestatutako biztanleriaren % 1,3 da. Horrek esan nahi du termino absolutuetan Gipuzkoako 2.414 emakume helduri transferituko litzaiekeela, gutxienez. Emaitzei buruzko ikuspegi orokorra ez dator bat hasierako itxaropenekin. Zehazki, This Girl Can programaren eraginaren erreferentziak, mobilizatutako baliabideen bolumena askoz handiagoarekin izan arren, emaitza-maila handiagoa aurreikusten zuen, batez ere portaera-aldaketari dagokionez. Hala ere, baliteke This Girl Can kanpainaren erreferentzia Emakumeok Mugimenduan gauzatutako proposamenetik urrun egotea.

Emaitzen balorazioa oinarritzeko, konparazio bat egin da Kirol Zuzendaritzaren beste esku-hartze batzuekin. Horrela, ikusten da 2016-2021 aldian Gipuzkoako Jarduera Fisikoaren Orientazio Zerbitzuen bidez lortutako inpaktua. Guztira 1816 emakumek jo dute zerbitzu horretara, eta 6 hilabetean lortu dute kasuen % 64,4k jarduera fisikoa handitzea. Kopuru absolutuetara eramanda, 1.169 emakume izango lirateke. Azterketa



horretatik ondoriozta daiteke, literatura zientifikoak adierazten duen bezala, ekintzarako ekimenekin batera egiten diren komunikazio-kanpaina estentsiboen inpaktua, mugak gorabehera, eraginkorra izan daitekeela, biztanlerian irismen estentsiboa duelako, eta inpaktu hori, kostu erlatiboa gorabehera, eraginkorra izan daitekeela kostuaren ikuspegitik.

2022ko ekitaldian argitaratutako berrikuspenen berrikuspen batek aipatzen du zenbait ezaugarri garrantzitsuk politikien arrakasta ekar dezaketela: (1) portaera-aldaketa lortzeko, komunikabideetako kanpainak garrantzitsuak dira esku-hartze/estrategia zabalagoen, maila anitzekoen eta osagai anitzagoen osagai gisa; (2) komunikabideen estrategiak tokiko eta estatuko mailan koordinatu eta lerrokatu behar dira, eta iraunkorrak, monitorizatuak, ebaluatuak eta maila horietan hornituak izan behar dute; eta (3) hedabideek biztanleria-talde espezifikoek zuzenduta eta egokituta egon behar dute desberdintasun sozioekonomikoei hobeto heltzeko. Posten aurreko ebaluazioari dagokionez, lortutako emaitzak ezin izan dira orokortu, prozesuko parte-hartzea txikia izan delako. Badirudi hedabideetan izandako inpaktuaren emaitzak direla egindako inbertsioaren arabera espero daitezkeenak.

Erronka digital solidarioaren datuak, esperientzia berritzailea bazen ere, parte-hartzeari dagokionez espero zenaren barruan kokatu dira, eta hasiera batean esleitutako helburua nabarmen gainditu da. Emakumeek Mugimenduan APPko altak oso lotuta daude hura sustatzeko ekintza zehatzekin, eta oraindik maila baxuetan daude, oraindik ere beste funtzionaltasun batzuk aplikatuko badira ere: jardueren agenda eta erabiltzaileekin app-aren bidez elkarreragiteko aukera. Gipuzkoako Foru Aldundian bertan kontsultatu da komunikazio-kanpainak ebaluatzeko erreferentziarik edo mezua ezagutza hobetzeko eta portaera aldatzeko lortzen diren emaitzarik badagoen. Horri dagokionez, lortutako informazioa da neurketa, funtsean, sare sozialetako eta komunikabideetako eraginen baitan egiten dela, eta ezin izan dela informaziorik lortu jakiteko mezua benetan zenbateraino sartu den edo portaera aldatu den.

Prozesuaren ebaluazioari dagokionez, ikaskuntza batzuk ere aipatu behar dira:

- Gure ingurunean gutxi aztertu den esku hartzeko formula bat da, baina beste ingurune batzuetan erabiltzen ari dira, jarduera fisikoaren sustapenaren eremu espezifikoan, eta OME bezalako erakundeek gomendatzen dute.
- Bitartekoak kontratatuzko eskuragarri dauden baliabideen mugak. Hasiera batean 120.353 € inguruko kanpaina diseinatu bazen ere, Departamentuaren partidaren mugak zirela eta, gastua 63.548 €-ra murriztu zen.
- Eragin txikia komunikabideetan. Deigarria da komunikabideetan izandako oihartzun txikia, ia ez baita kanpaina erregistratu idatzizko prentsan, irratian, telebistan edo dibulgazio orokorreko programetan.



- Hasieratik ebaluazioarekiko hartu den konpromisoari esker, mugak gorabehera, ikaskuntzak eta eraginari buruzko informazioa bildu ahal izan dira erabakiak hartzeko eta etorkizuneko ekintza orientatzeko.
 - Postaren aurreko ebaluaziorako diseinatutako metodoa ez da eraginkorra izan, postaren neurketan ez dagoelako erantzunik; beraz, etorkizuneko esku-hartzeetan, hala badagokio, aldaketak sartu beharko lirateke diseinuan eta/edo exekuzioan, adibidez, parte-hartze handiagoa lortzen saiatzea, agian enpresa espezializatu baten zerbitzuak kontratatuta.
 - Tokiko erakundeek kanpainaren garapenean duten inplikazioa ere txikia da. Oso laguntza eta ekintza puntualak jaso ditu.
 - Kirol Zerbitzuak kirol-sarea barne hartzen duen hurbileko sare bat badu ere, biztanleria ez-aktiboak lankidetzaren sare berriak behar ditu, bereziki gizarte-bazterketari, genero-berdintasuna eta sexu-aniztasuna sustatzeko eremuei eta eremu geografiko behartsuei dagokienez, besteak beste.
 - Bereziki eraginkorra izan den ekintza bat izan da txita mugikor bat (publizitate-euskarria duen bizikleta) jartzea Gipuzkoako hainbat udalerrian, tokiko komunikabideetako ekintzaz lagunduta.
 - Ekimenak hainbat ekintza berritzaile sartu ditu: GFaren eroldaren bidezko komunikazioa, erronka digitala, aplikazio bat sortzea, marketin sozialeko kanpaina bat gauzatea, kanpainaren helburuak ebaluatzeko ekintza espezifikoak diseinatzea. Ekintza horiek ikaskuntza ugari ekarri dituzte etorkizunari begira, eta bat datoz, besteak beste, EBren gomendioekin, kiroleko berrikuntza sozialari dagokienez.
 - Biztanleriaren portaera ez-aktiboa aldatzea zeregin konplexua da, eta, oro har, ez da oso emaitza positiborik ikusten epe laburrean behintzat. Gipuzkoako eta Emakumeek Mugimenduan taldeko emakume ez-aktiboek kasuan, helburu hori duen lehen esku-hartze erabakigarrietako bat da. Oro har, esku-hartzeak dagoeneko aktiboak diren eta GFaren ingurukoak diren biztanle-taldeei zuzendu zaizkie lehentasunez.
 - Esku-hartze arlo horrek zailtasun gehigarriak ditu, baina premiaren lehen lerroan kokatzen da, betiere helburua bada gure lurraldean jarduera fisiko eskuratzeko ekitateari heltzea, baztertuak direlako, ikuspegi sozialetik, jarduera fisikoaren beren bizi-baldintzetan txertatuz gehien irabaziko dutenak.
- Eskuratutako ikaskuntzei eta etorkizunerako proposamenei dagokienez, honako aukera hauek planteatzen dira:
- 2023an jarraipena ematea Emakumeek Mugimenduan ekimenaren baitako komunikazio-ekintzei, eta kanpaina sektore espezifikoagoetara bideratzea: seme-alaba txikiak dituzten emakumeak, udalerririk txikiak diren emakume gazteak, Emakumeek Mugimenduan aplikazioa sustatzea.



- Harremanak bultzatzea eta sare berriak sortzea Emakumeen Etxeekin eta hirugarren sektoreko erakundeekin, kirol-sare hutsetik harago.
- Tokiko erakundeekin lankidetzan, jarduera antolatuan ez dauden emakumeen kolektiboak erakartzea ahalbidetuko duten jarduerak eta beste estrategia batzuk (proba-bonua) sor daitezzen bultzatzea.
- Herritarren parte-hartzera irekita dauden herritar-taldeekiko lankidetzak bultzatzea: ibiltari-taldeak, karrera-taldeak, bizikleta...
- Kanpainen protagonismo handiagoa ematea Jarduera Fisikorako Orientazio Zerbitzuei, jarduera fisikorako aukerak eskuratzeko bitarteko gisa.

Nolanahi ere, 2023an jarraipena eman zaio Gipuzkoako emakumeen artean jarduera fisikoa sustatzeko Emakumeok Mugimenduan ekimenari. Webgunean eta App-ean agendaren eta komunikazio segmentatuaren funtzionaltasunak sartzeak aukera berriak ireki ditu ariketa fisikoa egiteko baliabideak hurbiltzeko. 2022an 28 jarduera egin ziren Emakumeok Mugimenduanen laguntzarekin, eta emakumeentzako 11 ekitaldi babestu ziren. Inpaktuko 4 ekitalditan komunikazio-ekintzak gaitu ziren, batez ere App-a ezagutaraztera bultzatuta. 2023an, Emakumeok Mugimenduanen 30 jarduera egin dira zuzenean, eta 27 ekitaldi babestu dira. 700 emakume inguruk parte hartu dute zuzenean jarduera horietan. Bestalde, App-a ezagutarazteko 16 komunikazio-ekimen gauzatu dira. 2022 eta 2023 artean, gainera, 23 prestakuntza-ekintza egin dira. Probintziako hainbat udalerritan. 2023an hedapen-ekintza espezifikoak egingo dira Gipuzkoako 15 udalerri txikitan; izan ere, UPV/EHUK egindako Emakumeok Mugimenduan diagnostikoaren arabera, jarduerarik ezak eragin handiagoa zuen udalerri txikietako 20 eta 40 urte arteko emakumeen artean eta adingabeak ardurapean zituztenen artean. 2023an, App-ak bultzada handia izan du, eta 130 erabiltzailetik 750 erabiltzailerera igaro da; badirudi agenda eta komunikazio geruzatua sartzeak eta komunikazio-ekintzek eragin dutela hazkunde hori. 2021ean 2.866 pertsonari eman zitzairen arreta Kirol Orientazioko Zerbitzuen bidez, eta horietatik % 62 emakumeak izan ziren.

Eskola-adineko kirolari dagokionez, genero-arrakala nabarmena dago Jolashezi (-24) eta Multikirola (-22) programetako parte-hartzeari dagokionez. Programa horiek kirol-hastapenaren funtsezko ardatza dira Gipuzkoan, eta arrakala ehuneko 20 puntutik gora dago. Aurreko ikasturtean partaidetzan genero-arrakala nabarmen murriztu zela ikusi bazen ere, parte-hartze orokorrean berriz ere gorakada erregistratu da, baina hazkunde horrek ez du ekarri genero-arrakala murriztea, nahiz eta inskripzio berriak egon. Benjamin aurreko kategoriarik (6-8 urte) zuzendutako Jolashezi jardueraren helburuen artean dago ikasleen gaitasun motorrak hobetzea, batez ere nesken artean. Horri dagokionez, 23/24 ikasturtean % 6,37ko igoera izan da Jolashezi programan. Benjamin eta alebin kategorietako multikirola jardueretan ere nesken parte-hartzeak gora egin du, Donostiako eskola-kiroletik etorrira, neurri batean hori multikirolaren eskaintzara egokitzen ari baita. Programan parte hartzen dutenen % 39 dira neskek. Ikasturte honetan ikastetxeetan matrikulatutako biztanleriari dagokionez, matrikulatutako nesken % 18k Jolashez in eman du izena (matrikulatutako mutilen % 28k) eta % 45,25ek multikirolean (mutilen % 73k).



Klubek eskoletan duten parte-hartzeak genero-arrakala handia izaten jarraitzen du, eta horrek indartu egiten du Jolashezi eta Multikirolaren eskaintzak ikastetxeen bidez duen zeregin modulatzaillea. Arrakala hori ehuneko 48 puntukoa da programatik kanpoko jardueretan. Aurreko ekitaldiekiko bilakaerari dagokionez, partaidetza nabarmen handitu dela ikus daiteke; futbol-modalitatea nabarmentzen da, nesken parte-hartzea % 17 handitu baita aurreko ikasturtearekin alderatuta. Gainera, nesken 3.332 inskripzio erregistratu dira eskola-kiroleko programatik kanpoko klubetan jarduerara osagarrietan (futbola, saskibaloia, eskubaloia, errugbia eta areto-futbola), benjaminetan eta kimuetan; horrek esan nahi du 336 neska gehiago izan direla, jaiotza-tasak behera egin badu ere. Futbola eta eskubaloia dira nagusi klubetako izen-emateen hazkundean: aurreko ikasturtean baino % 16 gehiago. Nolanahi ere, emakumeen parte-hartzea handitu den arren, esan bezala, oso genero-arrakala handia dago jardueren horietan: ehuneko 49 puntuko alde mutilen eta nesken parte-hartzean. 2023-24 ikasturtean, eskola-kirolaren programaren barruko klubetan jarduerara osagarrietan, nesken 8.035 inskripzio zenbatu dira modalitate desberdinetan, aurreko ikasturtean baino 650 gutxiago; hau da, % 35eko jaitsiera izan da. Datu horiek mendi-modalitateko inskripzio-tasa baxuak baldintzatzen ditu, ez baitira benetako parte-hartzeari dagozkion inskripzioak egiten. Jarduera horietako inskripzioek islatzen duten genero-arrakala ehuneko 16 puntukoa da, baina datu orokor horrek ez ditu muturretan ezkutatu behar, ehuneko 40 puntutik gorako arrakalekin, Joko Garbia, esgrima, Xarea edo xakea bezalako kirol maskulinizatuak, eta gimnastika, hipika, patinajea edo igeriketa artistikoa bezalako beste kirol feminizatu batzuk.

Eskola-adineko ikasleek kirol-jardueretan gutxiago parte hartzea lehen mailako faktorea da, haurren eragin ditzakeen kalteengatik (osasuna, gizarteratzea, ahalduntzeko aukerak...) eta jardueren fisikoaren eta kirolaren etorkizuneko esperientzia baldintzatzen duelako. Egia da aurrerapauso esanguratsuak gertatzen ari direla arlo garrantzitsuetan, baina oraindik ere neskek kirol-hastapenetik kanpo daude, faktore konplexuen ondorioz; izan ere, gurasoek baldintzatutako genero-rolak adin horietan aisia-jarduerak hautatzean eragin erabakigarria dute eta kirol-esperientziaren lehen urteetan errotutako estereotipoak lortzen laguntzen dute.

UPV/EHUK aztertutako **Kirol Ohitu** programaren datuek haurren kirol-ohiturei buruzko datu adierazgarriak ematen dituzte. 2023/24 ikasturteko datuek aurreko ikasturteko emaitzen antzekoak erakusten dituzte. Gipuzkoako neskatoek mutikoen baino jarduerara fisiko intentsu eta moderatu gutxiago egiten dute, eta gutxiago dira OMEk gomendatutako mailetara iristen direnak. Horri dagokionez, genero-arrakala ehuneko 18 puntukoa da. Era berean, alde nabarmenak daude neskek eta mutilek egindako jardueren artean. Nesken artean gehien praktikatzen diren modalitateak dantza, futbola, saskibaloia, igeriketa, gimnasia eta atletismoa dira. Alde handia ikusten da ikastetxeek eskaintzen dituzten jardueretako parte-hartzeari dagokionez; neskek parte-hartze nabarmen txikiagoa dute, eta genero-arrakala ehuneko 21 puntukoa da. Kirola egiteko oztopo gutxi aipatzen dituzten arren, nesken honako hauek dute pisu handiagoa: denborarik ez izatea, lehiatzea ez gustatzea, onak ez direla pentsatzea. Nolanahi ere, Eusko Jaurlaritzak EAEko hiru lurraldeetako ikasleen artean azelerometria erabiliz egindako azterlanetan ikusten da jarduerara fisiko gehiago egiten dela



Gipuzkoan, bereziki nesken artean, beste lurralde batzuekin alderatuta. Kasu honetan, Gipuzkoako neskatoen artean ikusten da jarduera fisikoaren mailarik handiena, behatutako biztanleria osoarekin alderatuta. Diagnostikoan berriz ere hainbat faktoreren eragin sistemikoa ikusten da eta horrek nesken jarduera fisikoaren inguruko portaeran eragiten du. Jarduera fisiko globalari dagokionez alde argirik ez egon arren, ariketa fisikoaren eta kirolaren inguruan, heterogeneotasun handiagoa ikus daiteke parte-hartzea baldintzatzen duten motibazioetan, oztopoetan eta gizarte-determinatzaileetan. Badiudi adin horietan markatutako estereotipoen eragina erabakigarria dela, eta, lehen esan bezala, gurasoen zeregina funtsezkoa da. Programen ezaugarriak zehazten dituzten politikak kontuan hartu beharko lituzkete haurren interesari lotutako berezitasunak.

Eremu federatuari dagokionez, egiaztatu da 2023an 9 federazioek dituztela berdintasun-planak, eta beste 5 federazio prestatzen ari direla. Federazioetan 2024 eta 2025 artean hauteskundeak izango dira, eta, beraz, aldaketak gerta daitezke karguetan. Gaur egun, Gipuzkoako 45 federazioetatik 13tan (% 29) emakumeak dira presidente, autonomia-erkidegoetako, estatuko eta Europako federazioetan ikusitakoa baino askoz gehiago. Nolanahi ere, genero-arrakala ehuneko 42 puntukoa da. Kirol-klubei dagokienez, Kirol Zerbitzuak azterlan bat egin du 2022an dirulaguntza jaso zuten klubak zuzendaritza-batzordeen inguruan. Aztertutako 85 klubetatik 15etan emakumeak dira buru; beraz, kasu honetan arrakala ehuneko 60 puntukoa da. Klub horietako zuzendaritza-batzordeetako ordezkariak dagokionez, kideen % 29 emakumeak dira, eta horrek esan nahi du genero-arrakala % 42koa dela. Berdintasun-planak dituzten federazioen kopurua txikia da, nahiz eta azken urteetan bultzada handia izan duten. Federazioek, batez ere txikienek, zailtasunak dituzte planei aurre egiteko, jasotzen dituzten laguntzak gorabehera, arlo desberdinetako zeharkako eskakizunak ahalegin gehigarria izaten ari diren unean (LOPIVI, gobernantza ona, desgaitasuna, euskara...). Emakumeek erabaki-postuak betetzeari dagokionez, hasitako bidea azpimarratu behar da, ordezkariak txikia baita. Ordezkaritza txiki hori baldintzatzen du eremu federatuan emakume kirolari gutxi egoteak, eta horrek, genero-rolari lotutako faktore eragileekin batera, kirol-zuzendaritzaren eremuan emakume liderren erreferenterik ez izatea eragiten du.

2022/23 denboraldiko lizentzia federatuei dagokienez, Gipuzkoan emandakoen % 25 emakumeenak izan ziren. Adierazle horretan, genero-arrakala ehuneko 50 puntukoa da. Aurreko denboraldian baino 476 (+% 2,7) lizentzia federatu gehiago eman zitzaizkien emakume kirolari, 17.932 guztira. Kategorien arabera, kadeteetan emakumeei 2022/2023an emandako lizentzien kopurua ia mantendu egin da, 36 puntuko genero-arrakalarekin. Gazteen kategorian, emakumeei 2.638 lizentzia eman zaizkie, aurreko urtean baino 241 gehiago, % 9ko hazkundearekin. Badiudi aurreko denboraldian kadete kategorian izandako hazkunde handia gazteen kategorian islatzen dela orain. Generoen arteko arrakala ehuneko 40 puntukoa da gazteetan, eta 1,2 puntu murriztu da. Senior kategorian, lizentzia federatua duten emakume kirolarien kopuruak ere gorakada nabarmena izan du: 253 lizentzia gehiago eman dira emakumeentzat, aurreko ekitaldian baino % 2,4 gehiago. Senior kategoriako genero-arrakala ehuneko 54 puntukoa da. Federazio-lizentzia duten emakumezko teknikariak buruzko datuak aztertuta, ikusten da goranzko joera handiak jarraitzen duela, % 24ra



iristen baita aurreko denboraldiarekin alderatuta, guztira 719 direla. Generoen arteko aldea ehuneko 70 puntukoa da, eta 14 puntu murriztu da aurreko denboraldiarekin alderatuta. Arbitro eta epaileei emandako lizentzietan ere genero-arrakala dago: ehuneko 54 puntu, aurreko urtearekin alderatuta 16 puntu murriztuta. 2022/23 denboraldian, emandako lizentzien % 23 emakumeentzat izan ziren, 427 guztira, 21/22 denboraldian baino 128 gehiago.

Kirol federatuan, azken denboraldietan hobekuntza etengabea izan bada ere, oraindik ere genero-arrakala handia dago. Desberdintasuna jada markatua da lizentziadun kirolari gisa duten parte-hartzean, eta areagotu egiten da kirol-teknikarien eta epaile/arbitroen eremuan. Desberdintasuna polarizatu egiten da kirol-modalitate jakin batzuetan, nagusi diren genero-erolek eta kirolean emakumeengandik espero denari lotutako estereotipoek eraginda. Futbola, beisbola, billarra, bela, boxeoa, ehiza, xakea, txirrindularitza, herri kirolak, mahai-tenisa, motoziklismoa, pilota, errugbia, aireko kirolak, arku-tiroa, tiro olinpikoa, arrantza, triatloia eta automobilismoa bezalako modalitateetan genero-arrakala ehuneko 60 puntutik gorakoa da. Gimnastika, hipika eta boleibola dira, ordea, emakume gehienek praktikatzen dituzten modalitateak. Teknikari eta epaile/arbitro gisa parte hartzeari dagokionez, zenbait desberdintasun-faktorek eragina izan dezakete, hala nola emakumeek kirol federatuan eta lehiaketa-kirolean duten parte-hartzea askoz txikiagoa izateak, lehenik eta behin hezkuntza-aukeretan eta gero aukera profesionalean egiten den sexuaren araberako segregazioak (emakumeak kirolarekin zerikusia dutenetatik urruntzen dituzte), azkenik, emakumeek aginte-postuak betetzeko eta kirolaren esparrura lekualdatzeko duten gaitasunari buruzko genero-estereotipoek, emakumeak postu horietara iristea sustatzeko politika espezifikorik ez egoteak, eta genero-indarkeriak eremu horietan duen eragin bereziak arbitrajearen esparruan ibilbide bat egin nahi duten emakumeak (gutxi izan arren) inhibitzen ditu.

Goi-mailako kirolerako **baliabide ekonomikoen banaketa** Kirolgi Fundazioak GFaren finantzaketarekin emandako laguntzetan ikusten da. 2023an, Kirolgi Fundazioak 2.229.714 €-ko laguntzak eman dizkie emakumeek osatutako eliteko taldeei, hau da, taldeei emandako laguntza guztien % 58. Bestalde, eliteko emakume kirolariei emandako beken zenbatekoa 236.180 € izan da, emandako laguntza guztien % 48. 2023ko ekitaldian kirol-federazioei GFaren laguntzen bidez emandako laguntzen artean, kalkulatu da 727.375 euro eman direla emakumeei zuzendutako jardueretarako, hau da, laguntza guztien % 25. Kirol-klubentzako laguntzen kasuan (eliteko jarduera alde batera utzita), 514.011 €-koa da, guztizkoaren % 31. Oreka hori gorabehera, errealitateak erakusten du beharrezkoa dela bermatzea baliabide horiek modu ekitatiboan banatuko direla.

Gipuzkoako Foru Aldundiak 2023an finantzatutako **ekitaldiei** dagokienez, finantzatutako 58 ekitaldietatik, 16 emakumeek soilik parte hartzeoak dira.

Bestalde, 2023ko irailean, adingabeen aurkako indarkeria mota guztiak prebenitzeko LOPIVIn jasotako oinarriko neurriak ezartzen hasi dira, eta 5.000 pertsonak baino gehiagok jaso dute Gipuzkoan indarkeria prebenitzeari eta inguru seguruak sortzeari buruzko prestakuntza



espezifikoa. Prestakuntza hori eskola-kiroleko prestakuntza-programa erregularretan ere sartzen da (MADE ikastaroak). Kiroleko **indarkeria matxistaren** prebentzioari buruzko urteko ikastaroa 2024ko ekitaldira eraman da, Oñatiko Udalarekin lankidetzan garatzeko.

Gai honetan kirol-egiturarako planteatzen diren erronka nagusiei dagokienez, honela laburbil daitezke: gaiari buruzko sentsibilizazioa areagotzea, indarkeria matxista desberdinen ezagutza handiagoa sustatzea (fisikoa, psikologikoa, sexuala, soziala eta instituzionala), indarkeria horien identifikazioa (maila makromatxistan zein mikromatxistan), prebentzioa eta detektatutako kasuen aurrean jardutea.

Txuri Urdin Izotz Jauregitik eskainitako zerbitzuetara gehienbat emakumeak joaten dira. 44810 erabiltzaileen % 57 emakumeak dira.

Aurrekontuaren EBA fitxaren diagnostikoan datuak sexuaren arabera bereizi dira eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.

Genero ikuspegia txertatzea programaren plangintzan

Aurrekontu programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:

Programaren misioa aurrekontuaren EBA fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du:

Gipuzkoako Foru Aldundiko Kirol Zuzendaritza gara, eta jarduera fisikoa egiteko aukera errazten diegu pertsoneri eta Gipuzkoako komunitateei, herritar guztiei haren onurak iristarazteko. Gure lana kirol-eragileekin sareak sortuz eta zeharkakotasuna sustatuz garatuko da, lehenetsia emanez emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eta aktibo izateko zailtasunak dituzten biztanleria-taldeei.

Programaren EBA aurrekontu-fitxaren helburuetan eta/edo lan-ildoetan esplizituki sartu da emakumeen eta gizonen berdintasuna:

Urteko helburua: Pertsona guztien zaintza eta babesa bermatzea, arreta personalizatuaren, kalitatezkoaren eta inklusiboaren bidez, gizarte-zerbitzuen sarea indartzeko, konektatuz eta ebaluatuz, berrikuntzan eta berdintasunean oinarrituta.

Urteko helburua: Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunean aurrera egitea.

1. jarduera-lerroa:

Berdintasunaren aldeko sentsibilizazio soziala handitzea

Urteko helburua: Landa ingurunea eta herri txikiak garatzeko baldintzak sortzea eta badauden aukerak indartzea, besteak



beste, emakumeek bertan geratzeko dituzten espektatibak eta beharrak kontuan hartuz.

1. jarduera-lerroa:

Lurralde-desorekak arintzea, landa-inguruneko udalerrri txikiak garatzeko baldintza materialak eta ez-materialak indartuz eta aukera-berdintasuna bermatzeko bizi-kalitatea bermatuz.

Urteko helburua: Kudeaketaren kalitatea hobetzea

1. jarduera-lerroa:

Aurrerabideren oinarritzko ardatzak garatzea

2. jarduera-lerroa:

Gipuzkoako kirolaren ezagutza handitzea, genero ikuspegia sartuta datuen kudeaketan eta interpretazioan.

Urteko helburua: Kirol antolatuari laguntzeko egitura indartzea, genero-ikuspegia txertatzeko ekintzak eginez.

Programak genero-adierazleak ditu aurrekontuaren EBA fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hona hemen adierazle horiek:

Genero-berdintasunaren indizea

Indarkeria matxistarekiko gaitzespen soziala.

Berdintasun-politikak garatzeko esparru egonkorrak dituzten udalerrien kopurua.

* Kirola sustatzeko aurrekontu-programak urteko kudeaketa-plan bat du, eta horren adierazleak EBA aplikaziotik bereiz kudeatzen dira.

Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko ekintzak jasotzen ditu, hala nola:

Berdintasunerako ekintza nagusiak EBAn:

Emakumeen artean jarduera fisikoa sustatzeko ekimenak eta programak garatzea. 145.063,12 €

Emakumeen artean jarduera fisikoa sustatzeko ekimenak eta programak sustatzea. 148.563,12 €

Emakumeen kirola sustatzeko sareak indartzea. 38.491,75 €

Komunikazio-ekimenak Emakumeok Mugimenduan
programan 132.056,83 €

Kiroleko emakumeen eta nesken aurkako indarkeria matxistari buruzko sentsibilizazio- eta prebentzio-ekintzak abian jartzea. 16.997,25 €

Gipuzkoako emakumeen jarduera fisikoari buruzko ikerketa eta ezagutza garatzea eta zabaltzea. 44.514,5 €



Kirol-egituretan parte hartzen duten emakumeak ahalduztea eta ikusaraztea. 183.757,25 €

Emakumeen eta gizonen arteko arrakala murriztea Gipuzkoako kirol-federazioetan. 105.537,25 €

Jarduera fisikoa lanarekin eta zainketekin uztartzeko politikak eta programak garatzea 5.868,62 €

Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko klausulak sartzea kontratazio-klausuletan eta dirulaguntzetan 11.737,25 €

Genero-eraginari buruzko txostenak egitea kirol-programan 38.037,25 €

Aurrekontua berdintasun-planarekin lerrokatzea (EB)

NOLA ekintzak EBAn:

Kirol-federazioentzako funtzio publikoen programa adostea eta finantzatzea. Genero-berdintasunerako ekintza positiboko neurriak barne. 2.872.043,12 €

Dirulaguntza-lerroak: FEDERAZIOAK. Genero-berdintasunerako ekintza positiboko neurriak barne. 105.062,25 €

Dirulaguntza-lerroak: KLUBAK. Berdintasunerako ekintza positiboko neurriak barne 1.798.121,50 €

Kirol-orientazioko zerbitzuen sare-eredua indartzea eta hedatzea 17.605,88 €

Dirulaguntzen lerroa: jarduera fisikoa sustatzea

261.737,25 €

Eskola-kiroleko jarduera-programaren eskaintza 29.343,12 €

Eskola-kirolaren programa hobetzea (E2 txostena eta Foru Dekretua) 29.343,12 €

Diru-laguntza lerroak: ESKOLA-KIROLA 1.246.7 €

Gipuzkoan kirolari buruzko ikerketa bultzatzea eta areagotzea (UPV/EHU), emakumeen jarduera fisikoko rolei eta estereotipoei buruzko proiektuak barne. 46.754,50 €

Txuri Urdineko instalazioen kudeaketa. 235.211,75 €

Kirol-ekipamenduen plana kudeatzea. 11.737,25 €

Kirol Ekipamenduen Lurralde Plan Sektorialaren diseinua garatzea. 11.737,25 €

Dirulaguntza-lerroa: Kirol-ekipamenduen plana. 3.011.737,25 €

Gipuzkoako kirolean haurrak eta nerabeak babesteko neurriak garatzea 18.407,25 €

Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Lege berriaren baldintzak betetzeko prozedurak abian jartzea. 11.737,25 €



Lurralde-federazioen hauteskunde-prozesuak kudeatzea.
29.343,12 €

Kirol-federazioen prestakuntza-programak sustatzea. 11.737,25
€

Kirolgi Fundazioa. 4.211.737,25 €

Kirolgala: Kirolaren Gipuzkoa Sariak. 55.290,88 €

Dirulaguntza-lerroa: Kirol-ekitaldi bereziak. 41.737,25 €

Dirulaguntza-lerroa: Prestakuntza eta sustapena. 31.737,25 €

Aurrerabide kalitate-eredua garatzea. 27.774,50 €

Webgunea hobetzea. 34.201,25 €

Kiroldata plataforma garatzea eta hobetzea. 29.343,12 €

Kirol BIG Data plataforma kudeatzea eta garatzea.
48.541,75 €

Aurrekontuaren EBA fitxa idaztean hizkera ez-sexista erabili
da.

**Eraginaren
balorazioa**

Aurrekontu programak aurreko puntuan zerrendatutako berdintasun ekintzak barne hartzen dituzenez, emakumeen eta gizonen berdintasunean **eragin positiboa** izatea espero da.



Aurretiazko genero eraginaren txostena

Foru Arau aurreproiektua, Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2025erako

Aurrekontu Orokorrak onartzen dituen

1. Sarrera

Txosten honen helburua da 2/2015 Foru Arauak, martxoaren 9koak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, bere 27. artikuluan ezartzen duena betetzea. Hain zuzen ere, Gipuzkoako Foru Aldundiaren foru arauen aurreproiektuak zein izaera orokorreko xedapen proiektuak osatu eta izapidetzeko orduan, generoaren eraginaren alde aurreko ebaluazioa aurkeztu beharko da haiei atxikita.

Genero eraginaren alde aurretiko ebaluazio txostenak atal hauek eduki beharko ditu:

- arau proiektuaren edo izaera orokorreko xedapenaren deskribapen orokorra.
- genero eraginaren alde aurreko ebaluazioa.
- atzemandako ezberdintasunak ezabatzeko neurriak, baita, egindako genero eraginaren ebaluazioaren arabera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak ere.

2. Arau aldaketak

Proiektu honetan, 2025eko Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrei buruzko erregulazioaz gain, Xedapen Gehigarrietan aldaketa jakin batzuk sartzen dira 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera aplikagarria den araudian.



- %2,0an eguneratzen dira Gipuzkoako Foru Ogasunaren tasak, departamentuek kudeatutakoak, zenbateko finkokoak badira oinarrian portzentaje baten arabera zehaztuta ez egoteagatik edo oinarri hori moneta unitatetan baloratuta ez egoteagatik; garraio arloan zerbitzuak eman eta jarduerak egiteagatik tasak arautzen dituen uztailaren 12ko 5/2005 Foru Arauaren 5. artikuluko 4. zenbakian ezarritakoa alde batera utzi gabe.
- %2,0an eguneratzen dira 2024. urtean indarrean dauden balio katastralak, Ondasun Higiezinaren gaineko Zergaren barruan (uztailaren 5eko 12/1989 Foru Araua).
- %2,60an eguneratzen dira AP-8 eta AP-1 autobideak eta A-636 autobia erabiltzeko kanonak, Gipuzkoako Lurralde Historikoa zeharkatzen duen ibilbidean.

3. Genero eragina

3.1. Genero egokitasuna

Proiektu horren barruan, bi arau proposamen mota bereizten dira argi eta garbi. Alde batetik, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2025erako Aurrekontu Orokorrak onartzeari buruzko araudia dago. Eta, bestetik, xedapen iragankorretan planteatutako aldaketak.

Lehenengo kasuan, proiektuaren amaierako hartzaileak lurraldeko biztanle guztiak dira; gainerako aldaketek, berriz, ondorengo pertsoneri eragingo diete: 1) tasa mota hori ordaintzen dutenei; 2) OHZren aitortzaileei edo balio katala erreferentziazko balio gisa erabiltzen duten beste zerga batzuen aitortzaileei; 3) errepide horien erabiltzaileei.



Proposatutako erregulazioa egokia da genero-azterketari dagokionez, arrazoi hauengatik:

- pertsona fisikoei eragiten die.
- emakumeek eta gizonen baliabideak eskuratzeari eta/edo kontrolatzeari eragin diezaioke.
- genero-rola eta genero-estereotipoak haustea eragin dezake.

3.2. Genero eraginaren balorazioa

3.2.1. Hasierako egoera

Genero ikuspegitik egindako aurrekontu araudiaren azterketa txosten honekin batera doan "Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2025eko aurrekontu orokorren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio memorian" dago jasota.

Memoria berritzailea da, eta legezko betebeharrak bati formalki soilik erantzun ordez, politika publikoak eraldatzeko bitarteko bat izan nahi du, emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrerapenak bermatuz. Memoria Berdintasunerako Organoak, Funtzio Publikoko Zuzendaritzak eta Ogasun eta Finantza Departamentuak elkarlanean egindako lan prozesu baten emaitza da.

Aurrekontu araudiak lurraldeko biztanle guztiei eragiten die. Eustatek emandako Genero Berdintasunaren Indizearen (GBI) bidez Lurralde Historikoan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunen azterketak¹ erakusten duenez, azken urteotan aurrerapenak izan diren arren, oraindik ere berdintasun osoa lortzetik urrun dago.

¹ Askoz ere azterketa xeheago eta osatuagoa egiten da "Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2025eko aurrekontu orokorren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio-memoriaren" Aplikazio testuingurua atalean.



Oro har, Gipuzkoako generoaren GBlak hobekuntza txiki bat izan du 2019 eta 2021 artean, 73,5 puntutik 74,5 puntura igaro baita; eta ondorioz, lurraldea Europako batezbestekoaren gainetik kokatu da. Hala ere, bilakaera hori oraindik ere ez da nahikoa funtsezko arloetan genero desberdintasunak nabarmen murrizteko. Gainera, 2017arekin alderatuta, Gipuzkoak atzera egin du Europako rankingean, bosgarren postutik zortzigarreneira, eta horrek agerian uzten du posizio galera erlatiboa izan dela genero berdintasunean lider diren beste herrialde batzuen aldean, hala nola Suediaren eta Herbehereen aldean.

Gipuzkoan genero berdintasunaren arloan gaur egun dagoen egoerak agerian uzten du aurrerapausoak eman direla zenbait arlotan, baina oraindik ere alde handiak daude funtsezko eremuetan, hala nola botere ekonomikoan, ordezkaritza sozialean eta ezagutzaren segregazioan. Datuek berresten dute aurrekontu publikoek genero ikuspegia txertatu behar dutela oraindik dauden eta nabarmenagoak diren desberdintasunei aurre egiteko. Horrela, aurrekontu plangintza desberdintasun horiek murriztera bideratu behar da, baliabideak eta aukerak emakumeen eta gizonen artean ekitatez banatzea sustatuz, Lurralde Historikoko bizitza ekonomiko, sozial eta politikoaren eremu guztietan benetako berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiteko.

Beste alde batetik, Gipuzkoako Foru Aldundiaren tasei eta errepideen kanonari dagokienez, une honetan ez dago beharrezko daturik emakumeen eta gizonen abiapuntuko egoera ezagutzeko. Datu horiek ezinbestekoak dira zerga figura horiek emakumeen eta gizonen berdintasunean duten eraginari buruzko ikuspegi osoa eta zehatza izateko. Hurrengo ekitaldiei begira, arlo horiek jorratzen saiatzeko ahalegina egitea aurreikusten da. Nolanahi ere, erantsitako memorian diru sarrera fiskal esanguratsuenetako batzuk aztertzen badira ere, azterketaren irismena handitzea da helburua, tasa eta prezio publikoetatik datozen diru sarreren genero analisia ere integratuz.



OHZri dagokionez, 2024ko datuen arabera hasierako egoera honakoa da:

- Ondasun higiezin 396.443 jabe daude, eta horietatik %2,9% pertsona juridikoak dira, eta beste %97,1 pertsona fisikoak.

Jabea	Kopurua		Balio katastrala		Ordaintzeko kuota	
Pertsona juridikoa	11.522	2,9	13.512.455.638	22,2	32.996.832	24,3
Pertsona fisikoa	384.921	97,1	47.232.907.316	77,8	102.892.043	75,7
Guztira	396.443	100,0	60.745.362.953	100,0	135.888.874	100,0

eurotan

- Pertsona juridikoak dituzten hiri ondasunen balio katastrala guztira 13.512 milioi eurokoa da (guztiaren %22,2); eta pertsona fisikoek 47.232 milioi eurotako (guztiaren %77,8) balio katastrala duten ondasunen jabeak dira.
- OHZgatik ordaindu beharreko kuota osoaren (136 milioi euro) %24,3a (33 milioi euro) pertsona juridikoek ordaintzen dute; eta pertsona fisikoek %75,7a (103 milioi euro).

Zenbateko horien emakumeen eta gizonen arteko banaketa honakoa da:

Jabea	Kopurua		Balio katastrala		Ordaintzeko kuota	
Emakumea	200.136	52,0	24.926.179.661	52,8	53.968.385	52,5
Gizona	184.785	48,0	22.306.727.655	47,2	48.923.658	47,5
Guztira	384.921	100,0	47.232.907.316	100,0	102.892.043	100,0

eurotan

- Ondasun higiezin 384.921 pertsona fisiko jabeetatik, %52,0a emakumezkoa da eta %48,0a gizonezkoa.
- Emakumezkoek pertsona fisikoek duten balio katastral osoaren %52,8a metatzen dute eta gizonezkoek beste %47,2a.
- OHZgatik emakumezkoek 54 milioi euro ordaintzen dute (guztiaren %52,5) eta gizonezkoek 49 milioi euro (guztiaren %47,5).



3.2.2 Aztertutako neurriak

3.2.2.1 Aurrekontu araudia

Txosten honekin batera doan eranskinak aurrekontuen genero eragina ebaluatzeko eredu berri bat jasotzen du. Txostenaren helburuak honako hauek dira: emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzen laguntzea, genero zeharkakotasunaren estrategian aurrera egitea, aurrekontu plangintza hobetzea eta aurrekontuaren gardentasuna eta osotasuna hobetzea.

Horretarako, aurkezten den txostenean:

- aurrekontua planifikatzeko prozesuan genero ikuspegia txertatzearekin, GFAk duen konpromisoaren esparruan kokatzen da.
- erabilitako metodologia deskribatzen da: "zer" egiten den, "nork" egiten duen eta "nola" egiten duen.
- aurrekontuak gauzatuko diren testuingurua aztertzen da, eta Gipuzkoako emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatzen ditu.
- gastuen atalaren azterketaren emaitzak hiru dimentsiotan jasotzen ditu: aurrekontu programak (genero ikuspegia txertatzeko lan prozesu espezifiko batean parte hartu duten eta generoari begira garrantzitsutzat jotzen diren 16 programetara mugatzen da), langileria gastuak (1. kapitulua) eta sailkapen organikoa.
- Diru sarreren ataleko genero-azterketa bi dimentsiotatik egiten da: diru sarrerak (PFEZ, Ondarea eta gastu fiskalak) eta diru sarrera ez monetarioak (etxeko lana eta ordaindu



gabeko zainketa lana), txosten honetan bertan egindako arau aldaketen azterketa osatzen dutenak.

Azken atalean, txostenak lortutako emaitzak laburbiltzen ditu, eta ebaluazio begirada bat gehitzen du, indarguneak eta aurrerapenak identifikatuz, baita emaitza horiek adierazten dituzten defizitak eta atzerakadak ere. Bestalde, txostena GFaren politika publikoetan genero ikuspegia zeharkako bihurtzeko prozesuaren funtsezko erreferentzia izateko helburuari erantzunez, proposamen zehatzak egiten ditu aurrekontu programazioa eta horrek Gipuzkoako emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eragina hobetzeko.

Azkenik, txostenean parte hartzen duten aurrekontu programa bakoitzaren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenak biltzen dira.

3.2.2.2 Zerga araudia

Balio katastralen eguneratzeak zerga askotan ditu ondorioak, balio hori maiz erabiltzen baita haien oinarri ezargarria zehazteko.

Baina, atal honetan OHZn duten eragina baino ez dugu aipatuko. Hala, 2024ko zerga ekitaldiko OHZren erroldako datuetatik abiatuta, proposatutako aldaketak 2,1 milioi euroko eragin positiboa izango duela kalkulatu da.

Zenbateko horretatik, %52,5 emakumeei dagokie, eta ordaintzeko zenbatekoa 1,1 milioi eurotan handituko zaie. Gizonezkoen kasuan, ordaintzeko kuotaren igoera milioi 1 eurokoa izango da (guztiaren %47,5%).

	Eragina zerga-bilketan				
	euroak			%	
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Guztira	2.057.841	1.079.368	978.473	52,5	47,5



OHZ genero ikuspegitik aztertzeak irismen mugatua du genero desberdintasunak ulertzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murrizteko etorkizuneko neurrien orientazioan laguntzeko. Horregatik, hurrengo ekitaldiei begira, azterketa aberastu nahi da, ondasun horien titularren ezaugarri pertsonal eta familiarretan sakonduz. Azterketa horrek, gainera, ondasun higiezinaren jabetzarekin eta titulartasunarekin zerikusia duten beste zerga batzuetan dauden arrakala batzuk hobeto ulertzen lagunduko du. Zehazki, arrakala hauei buruz ari gara: emakumeentzat PFEZaren kapital higiezinaren etekinetan eta ondarearen gaineko zergan ondasun higiezinengatik aitortutako balioen zenbatekoan dauden

3.2.3 Genero eraginaren balorazioa

Alde batetik, eta aurrekontu araudiari dagokionez, lehen esan bezala, genero eraginaren azterketa askoz zehatzagoa jasotzen da txosten honekin batera doan memorian. Ebaluazioa egiteko, Finantza eta Aurrekontu Araubideari buruzko Foru Arauan gastuen aurrekontuari buruz jasotako hiru sailkapenak hartzen dira kontuan: programak (edo funtzionala), organikoa eta ekonomikoa. Azterketaren zatirik handiena lehenengoaren gainean egiten da, aztertutako aurrekontu programei buruzko informazio zehatza eta osoa eskainiz. Hainbat adierazleren bidez aztertzen da zer neurritan dagoen berdintasuna aurrekontu programetan, eta zer jarduera zehatz sartzen dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izaten laguntzeko.

Programa bakoitzerako, honako hauek jasotzen dira: berdintasun aginduen identifikazioa, berdintasuna programaren misioan edo helburuan txertatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen diagnostikoa, berdintasuna programaren helburu eta adierazleetan txertatzea, berdintasun ekintza zehatzen zerrenda eta hizkera ez sexistaren erabilera.



Azken ondorioa da, ebaluazioaren datuek erakusten dutela GFAko programen aurrekontu plangintzan genero ikuspegia txertatzeko prozesua emaitza positiboak ematen ari dela. Programen arteko integrazio maila aldakorra bada ere, gehienek ahaleginak egin dituzte beren programan genero ikuspegia txertatzeko. Zehazki, %90ek baino gehiagok genero ikuspegia maila ertain, altu edo oso altuan txertatu dutela pentsatzeko baldintzak betetzen ditu, eta horrek eragin potentzial hori benetako bihurtzeko aukerak areagotzen ditu neurri handi batean.

Hala, hasiera batean, aztertutako programa guztiek espero dute beren ekintzek eragin positiboa izatea emakumeen eta gizonen berdintasunean.

Sailkapen ekonomikoari dagokionez, zehazki, 1. kapitulari heltzen zaio (langileria gastuak), eta azterketak aukera ematen du GFAn egon daitezkeen genero arrakaletara hurbiltzeko eta horiei heltzeko estrategiak proposatzeko. Oro har, ikusten da proportzioan gastuaren zati handiena gizonari bideratzen zaiela, nahiz eta GFAn garrantzi proportzional txikiagoa izan. Desoreka horren arrazoiak aldagai hauetan daude: lanbide taldeen araberako sailkapena, kontratu mota, Aldundiko departamentuen arteko banaketa eta kontziliazio baimenen eragina.

Azkenik, sailkapen organikoaren genero eraginaren azterketak berdintasunerako foru politikak bultzatzeko egituren egoera, posizioa eta aurrekontu esleipena hartzen ditu kontuan. Emaitza nagusien artean, honako hau ondorioztatzen da: 1) GFAk 2024an bere aurrekontuaren %0,26 bideratzen du berdintasunerako politikak bultzatzera; berdintasun araudiak ezartzen duen %1etik urrun; 2) Berdintasunerako Organoaren aurrekontu zuzkidura %21 hazi bada ere 2016tik 2024ra, Foru Aldundiaren aurrekontu osoaren %47ko igoerak baino neurri txikiagoan egiten du; 3) Berdintasunerako sailtako unitateetako langileria gastua foru erakundearen langileria gastu osoaren %0,35 da. Laburbilduz, eta berdintasunerako foru politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu osoa kontuan hartuta, gastuaren pisua portzentajezko 0,04 puntu jaitsi da 2020tik 2024ra bitartean.



OHZri dagokionez, emakumeek aitortutako balio katastralen %52,8 metatzen dute, eta zertxobait gutxiago ordaintzen dute (%52,5). Emakumeen aldeko diferentzia positiboa oso txikia bada ere, proposatutako arau aldaketak ez du erlazio hori aldatzen, eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.

Azkenik, eta hizkuntzaren erabilera sexistari dagokionez, proiektuaren terminoak egokitu egin dira. Halere, eta segurtasun juridikoa dela-eta, badira termino batzuk aldatu ez direnak. Alde batetik, Ekonomia Itunaren 3. artikulua ezarritako harmonizazio arauak direla-eta, Zergei buruzko Lege Orokorrak ezarritako terminologia eta kontzeptu berean errespetatu behar direnak. Eta bestalde, ordenamendu juridikoko beste arau batzuetan espresuki zehaztuta daudelako errespetatu behar direnak.

Donostia, 2024ko urriaren 28a

10
XAL

Sin.: José Antonio Lapeira Oyarzabal
AZTERLANETAKO ATALBURUA