



Gipuzkoako Lurralde Historikoko
2026ko aurrekontu publikoen
genero inpaktuaren aurretiazko
ebaluazioari buruzko memoria.
2025EKO URRIA



Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



Edukia

I. AURKEZPENA	6
I.1. Memoria: xedea, helburuak, egitura eta berritasunak	7
I.2. Gipuzkoako Foru Aldundiaren genero transbertsalitatearen estrategia aurrekontu publikoetan	9
II. METODOLOGIA	11
II.1. Printzipio metodologikoak	13
II.2. ZER ebaluatzen da? Analisiaren hiru dimentsioak	15
II.2.1. Aurrekontu publikoek zer testuingurutan esku hartuko duten	16
II.2.2. Gastuen atala	16
II.2.3. Diru sarreraren atala	19
II.3. NOLA ebaluatzen da? Prozedura eta inplikaturako eragileak	22
0. FASEA. Prestaketa: lantaldea eratzea eta metodologia berria diseinatzea aurrekontuen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria egiteko	23
1. FASEA. Informazioa: oinarriko informazioa bildu, antolatu eta baliozkotzea, aurrekontuen genero inpaktua ebaluatzeko	23
2. FASEA. Analisia: bildutako informazioaren tratamendua eta azterketa	24
3. FASEA. Ondorioak eta memoria: aurrekontuaren genero inpaktuaren ebaluazioa eta memoria egitea	24
III. APLIKAZIO TESTUINGURUA	25
III.1. Ikuspegi orokorra	26
III.2. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren dimentsioak Gipuzkoan	28
III.2.1. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak osasunaren eremuan	30
III.2.2. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun ekonomikoak	30
III.2.3. Emakumeak eta gizonak erabakiak hartzeko guneetan	31
III.2.4. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak jakintzaren alorrean	31
III.2.5. Emakumeen eta gizonen enplegua eta lan baldintzak	32
III.2.6. Denbora desberdintasunaren adierazle gisa	32
III.2.7. Enplegua, dirua, jakintza, denbora, boterea eta osasuna Gipuzkoan eta EBn. Analisi konparatua	32
IV. GASTUEN ATALEKO genero azterketa	36
IV.1. Aurrekontu programen azterketaren emaitzak	37
IV.1.1. Programak identifikatzea	37
IV.1.3. Programen genero inpaktuaren ebaluazioa	51
IV.2. Langile gastuen azterketaren emaitzak	55
IV.2.1. Langileen gastuaren genero azterketa	57
IV.2.3. Generoaren arabera soldata arrakala	63

IV.2.4. Langileen gastuen azterketaren emaitza nagusiak	69
IV.3. Sailkapen organikoaren analisiaren emaitzak.	72
IV.3.1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoa.....	73
IV.3.2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako departamentu unitateak.....	77
IV.3.3. Berdintasun politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu globala.....	79
IV.2.4. Sailkapen organikoaren azterketaren emaitza nagusiak	80
V. DIRU-SARREREN ATALEKO genero azterketa	81
V.1. Diru sarrera monetarioen azterketaren emaitzak	82
Memoria honek honako zerga figura hauek ditu ardatz, GFaren eskumen irismena eta sexuaren arabera bereizitako datuak izateko aukera kontuan hartuta: pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga, ondarearen gaineko zerga, sozietateen gaineko zerga eta tasen eta beste diru sarrera batzuen zati bat.	85
V.1.1. Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren (PFEZ) genero azterketa	85
V.1.2. Ondarearen gaineko zerga	94
V.1.3. Sozietateen gaineko zerga	98
V.1.4. Tasak eta beste sarrera batzuk.....	102
V.2. Sarrera ez-monetarioen azterketaren emaitzak: ordaindu gabeko etxeko lanak eta zainketak.	107
VI. ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK:	114
VI.1. Ondorioak	114
VI.1.1. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako indarguneak:	114
VI.1.2. Diru sarreraren atala aztertzean identifikatutako indarguneak:	117
VI.1.3. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak:	118
VI.1.4. Diru sarreraren atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak:	121
VI.2. Etorkizuneko ekitaldietarako hobekuntza proposamenak	122
ERANSKINA	127
Programen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak	127

Irudien aurkibidea:

1. irudia. Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria ereduaren helburuak	7
2. irudia. Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria ereduaren printzipioak	13
3. irudia. Aurrekontu orokorren genero inpaktua balioesteko azterketaren hiru dimentsioak	15
4. irudia. Memoria egiteko prozeduraren faseak	23
5. irudia. Emakumeen eta gizonen berdintasuna aurrekontu programetan txertatzeko prozesuaren faseak	41
6. irudia. Berdintasunerako ekintzak EBAn.	46

Taulen aurkibidea:

1. taula. Genero Berdintasunaren Indizea 2017-2021	27
2. taula. Genero Berdintasunaren Indizea Europan - 2021	27
3. taula. Gipuzkoako Genero Berdintasunaren Indizea, dimentsioen eta azpidimentsioen arabera ..	29
4. taula. 2026an aztertutako aurrekontu programak	39
5. taula. Berdintasun ekintza nagusiak 2026an, aurrekontu programaren arabera	49
6. taula. Aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatu den balioesteko osagaiak	52
7. taula. Aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatu den baloratzeko puntuazio eskala	53
8. taula. 1. kapituluko gastua, lanbide taldearen eta sexuaren arabera	59
9. taula. 1. kapituluko gastua, motaren eta sexuaren arabera	60
10. taula. 1. kapituluko gastua, departamentuaren eta sexuaren arabera	61
11. taula. Emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala GFAn	64
12. taula. Soldata arrakala lanbide taldearen arabera	65
13. taula. Soldata arrakala, motaren arabera	66
14. taula. Soldata arrakala departamentuaren arabera	67
15. taula. Soldata arrakala nomina kontzeptuaren arabera	68
16. taula. Zuzendaritza nagusien sailkapena, gastuaren ehunekoaren arabera 2025ean (handienetik txikienera)	74
17. taula. Berdintasunerako Organoaren aurrekontuaren bilakaera, GFaren 2016-2026 aldirako aurrekontu globalari dagokionez	76
18. taula. Departamentuko berdintasun unitateak, departamentuaren eta mendekotasun organikoaren arabera	78
19. taula. GFAn berdintasun politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastuaren ehunekoa, kudeaketaren aurrekontu osoa kontuan hartuta.	79
20. taula. Diru sarreraren 2025eko aurrekontu kontsolidatua	83
21. taula. PFEZaren 2023eko aitortzaileak, zerga oinarri osoko tarteen eta pertsona nagusiaren sexuaren arabera	86

22. taula. PFEZaren 2023ko aitortzaileak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera pizgarri fiskalak aplikatzen dituztenak	88
23. taula. 2023eko PFEZn aitortutako guztizko zenbatekoak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera	89
24. taula. 2023ko PFEZn aitortutako erdi mailako zenbatekoak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera	90
30. taula. 2023ko ondarearen gaineko zergaren aitortzaile kopurua, sexuaren eta adin tartearen arabera	95
31. taula. 2023ko ondarearen gaineko zergan aitortutako zenbatekoak, ondasun motaren eta sexuaren arabera	96
32. taula. Salbuespenak ondarearen gaineko zergan, sexuaren arabera.....	97

Grafikoen aurkibidea:

1. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizearen dimentsioen balioa Gipuzkoan 2021	29
2. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea eta haren dimentsioak. Gipuzkoa eta EB-27	33
3. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea 2021: dimentsioak eta azpidimentsioak. Gipuzkoa eta EB-27ren arteko aldea	33
4. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea 2021 eta haren dimentsioak. Gipuzkoa eta Suedia.....	34
5. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea 2021: dimentsioak eta azpidimentsioak. Gipuzkoa eta Suediaren arteko aldea.....	35
6. grafikoa. Genero garrantziaren arabera aurrekontu programak	38
7. grafikoa. Aurrekontu programetako gastua, genero garrantziaren arabera.....	38
8. grafikoa. Informatutako programen aurrekontua, aurrekontu osoaren gainean.....	40
9. grafikoa. Aurrekontu programen genero azterketako eremu nagusien laburpena	41
10. grafikoa. Berdintasun ekintzak informatutako aurrekontu programetan, ekintza motaren arabera.	46
11. grafikoa. Berdintasunerako ekintza nagusiak, aztertutako aurrekontu programaren arabera	47
12. grafikoa. Genero ikuspegiak informatutako programetan duen txertatze mailaren balorazioa ...	54
13. grafikoa. Gastuaren zenbatekoa, genero ikuspegiaren integrazio mailaren arabera.....	54
14. grafikoa. 1. kapituluko gastua, sexuaren arabera.....	57
15. grafikoa. Emakumeen eta gizonen proportzioa plantillan eta langileen gastuan	58
16. grafikoa. Zuzendaritza nagusien sailkapena, gastu mailaren arabera (2026. urtea)	74
17. grafikoa. Berdintasunerako Organoari eskainitako aurrekontuak GFaren aurrekontu osoan duen pisuaren bilakaera	76
18. grafikoa. Berdintasunerako Organoari eta departamentuetako berdintasun unitateei zuzendutako aurrekontuaren pisuaren bilakaera, GFaren aurrekontu osoaren gainean	80
21. grafikoa. Etxeko lanen eta ordaindu gabeko zainketen BPGaren eta balio ekonomikoaren bilakaera, eta BPGan duten partaidetzaren ehunekoa (mila eurotan)	108
22. grafikoa. Ordaindu gabeko etxeko lanek eta zainketek barne produktu gordinen duten partaidetza ehunekoa bilakaera, sexu bakoitzeko	109



23. grafikoa. Sektore bakoitzak eta ordaindu gabeko etxeko lanak BPGan duten partaidetza ehunekoa	109
24. grafikoa. Etxeko eta zainketa lanen balorazioa, produkzio funtzioaren eta sexuaren arabera (2018) (mila eurotan)	110
25. grafikoa. Etxeko lanetan eta ordaindu gabeko zainketetan emandako batez besteko denboraren bilakaera, sexuaren arabera (oo, mm)	111
26. grafikoa. Emakumeek eta gizonek etxeko lanetan duten partaidetza tasaren bilakaera.....	112
27. grafikoa. Emakumeek eta gizonek etxeko pertsonak zaintzen duten partaidetza tasaren bilakaera	112
28. grafikoa. Etxeko lanetan emandako batez besteko denbora, parte hartzaile bakoitzeko (2023) (oo, mm)	113
29. grafikoa. Etxeko pertsonak zaintzen emandako batez besteko denbora, parte hartzaile bakoitzeko (2023) (oo, mm)	113

I. AURKEZPENA

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

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean duen eragin nabariatz 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 ditzakela **kontuak emateari** eta **garrantasunari** 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 Aurretiazko 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, 2011a 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 aztertzeke esperientzia pilotu bat egin zen, horietan genero ikuspegia hobeto txertatzeko. Esperientzia horren ondorioz, aurrekontu programak aztertzeke eta aldatzeke eredu eta prozedura bat definitu ziren, berdintasunean inpaktu positiboa izango zutela bermatzeko. 2023an, esperientzia hori beste 10 aurrekontu programatarazabaldutuz, eta 2024an beste 2 programa gehitu ziren. 2025ean, 16 programekin lan egiten jarraitu da, eta lantalde hori zabaltzen jarraituko da datozen urteetan. Bestalde, 2022an prozesu bat egin zen zerga araudia berdintasunarekin lerrokatzeko eta araudi hori egiteko prozesua berdintasunaren arloan dauden legegintza aginduetara egokitzeko, bereziki *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak* ezartzen dituenetara, zeinaren emaitzek ere elikatzen baitute proposamen hau.

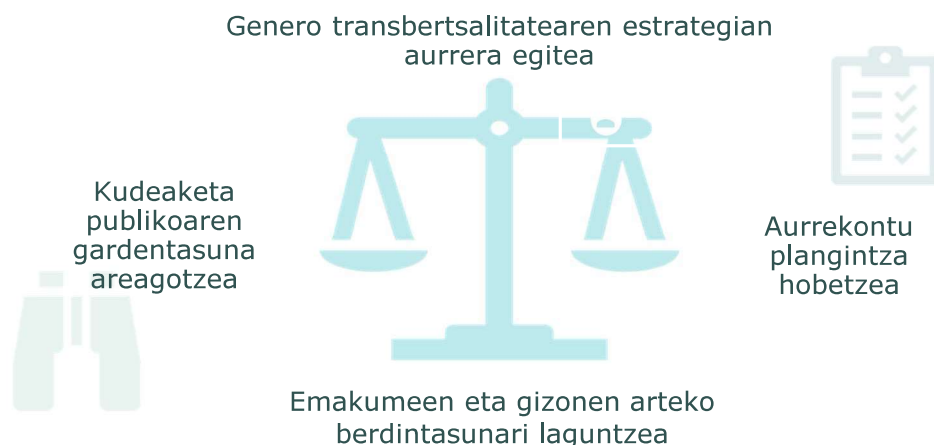
Azkenik, esperientzia horietatik eratorritako ikaskuntzak oinarri gisa baliatu ziren genero ikuspegia foru aurrekontuetako programetan txertatzeko eredu berri bat diseinatzeko, bai eta genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazio txostenak egiteko ere. Aztertzen ari garen memoria da logika berri horrekin egiten direnetatik bigarrena, eta aukera ematen du, alde batetik, hartutako ikuspegi metodologikoa finkatzeko eta sakontzeko, eta, bestetik, aurreko memoriarekin alderatzeko.

Aurrerapauso bat izateaz eta aurrekontu programak aztertzeko 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 espezifikoak 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 inpaktu 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 aginduekin 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 inpaktu 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** kapituluari, 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 da. 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 kapituluari **gastuen atalaren** azterketako emaitzak jasotzen

dira, hiru dimentsiotan: aurrekontu programak, langileen gastuak eta sailkapen organikoa. Bosgarren kapituluak, berriz, diru sarreraren atala aztertzen du generoaren arabera, metodologian jasotako hiru dimentsioak aintzat hartuta: diru sarrerak (PFEZ, ondarea, sozietateak, tasak eta gastu fiskalak), ez-monetarioak (etxeko lanak eta ordaindu gabeko zaintza lanak).

- Azken kapituluak **—ondorioak eta gomendioak—** aztergai dugun aldiaren 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 inaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak.

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 jardura 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, ederkiki erakusten du organismoan duen tokia.

Bultzada horrekin, nabarmentzekoa da, gainera, **EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 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.

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 beharrian desberdinekiko sentikorrak 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 etorritik, 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 horretaz gain, **Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Foru Planak (2025-2027)**, asmo handiko ibilbide orri gisa sortu zenak, eremu guztietan genero arrakalak murrizteko eta politika publikoetatik zuzenean eta eraginkortasunez eragiteko, bere xede nagusien artean jasotzen du berdintasun politikek aurrekontu orokorrean duten pisua handitzea, guztizkoaren %1,5era iritsi arte. Plana sei proiektu estrategikoren bidez hedatuko da. Proiektu horien artean hirugarrena – **“Berdintasunean eragin positiboa duen foru-aurrekontu bat”** – garrantzi handieneko aurrekontu programetan genero ikuspegia txertatzeko prozesuan sakontzera eta aurrekontu ziklo osoan genero eraginaren ebaluazioa indartzera bideratuta dago.

Arau-esparru eta esparru estrategiko horri erantzunez, eta genero ikuspegia foru aurrekontuetan txertatzeko lan ibilbide luzean zehar egin diren aurrerapenen ondorioz (baita

erronkei erantzuteko ere), **Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorren Genero Eraginaren Aurretiazko Ebaluazioaren Memoria** hau egin da. Beste ezeren gainetik, ikasteko, hausnartzeko eta aztertze prozesu bateratu baten emaitza da. Prozesu hori aurrekontuak egiten eta berdintasunerako politiketan inplikaturako unitate edo zerbitzuen parte-hartzetik elikatzen da, hurrengo kapituluaz azaltzen den lan metodologiaren arabera.

II. METODOLOGIA

Kapitulu honetan, Gipuzkoako Foru Aldundian aurrekontuaren genero inpaktua **ebaluatzeko abian jarri den eredua** aurkezten da. Eredua hori lan metodologia 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 alde aurretik duten inpaktua ebaluatzeko.
- Gainera, beste lurralde eremu batzuetan aurrekariak badiren arren, analisiak gaitu 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 eragilearen **erantzunkidetasuna** ulertzeko modua: egilea modu zabalagoan ulertzen duen metodologia bat. Hala, eredua 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 orpo 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 **HOBETUNTZA** prozesu honetan, zenbait berrikuntza sartu dira aurretan. Jarraian nabarmenduko ditugu:

- Alde batetik, Gipuzkoako Foru Aldundian genero ikuspegia kontuan hartzen duten aurrekontuen arloan egiten ari den lana **koherentea eta harmonizatua** izateko beharrari 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 dagokionez, 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 politikan, 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.

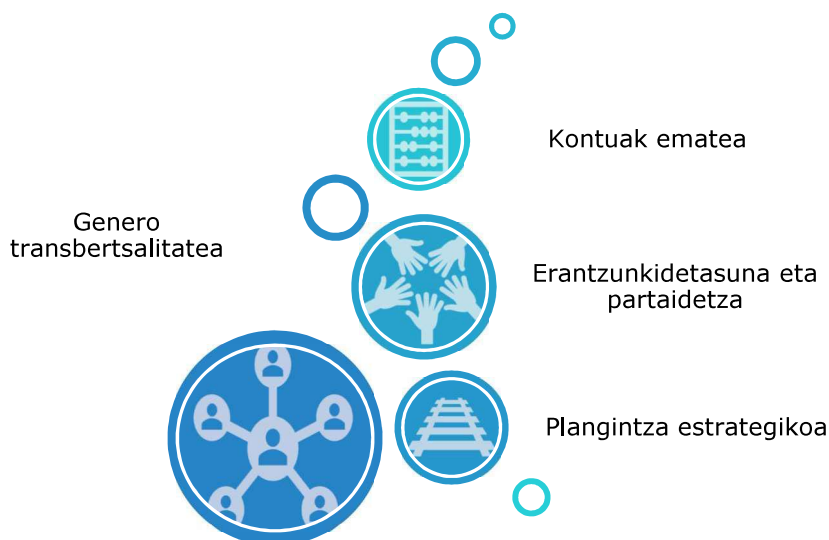
Aurtengo berritasun nagusia da, 2024an egindako lanari esker, oinarritzko lerro bat dagoela analisi konparatiboak egiteko, eta, horrekin batera, jarraipena eta sendotasun handiagoa emateko koherentzia, baliagarritasunean, efikazian eta gardentasunean lortutako aurrerapenei, eta, horrela, berdintasuna foru politikan txertatzearen bilakaeraren jarraipena egiteko.

Jarraian, metodologia horren oinarri den hausnarketa- eta ekintza-prozesu parte-hartzailearen berri ematen da, oinarritzko hiru galderei erantzunez: zertarako, nola, zer eta nork lagundu duten Aldundiaren aurrekontuen genero eraginaren 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 guztietan, 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.

- **Erantzunkidetasun 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 jasangarria izateko baldintza ere. Horren bidez, ikuspegia zentro kudeatzaileen eginkizunean txertatu nahi da, haien ohiko beharretara eta lan prozeduretara 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:

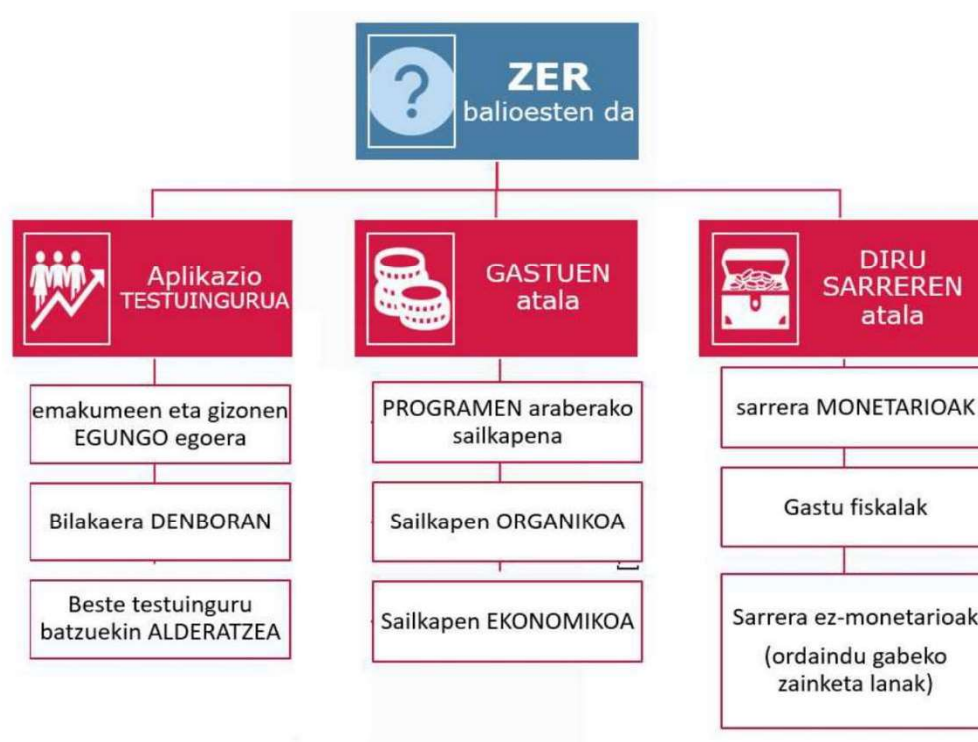
- Esku hartzearen testuinguruari eta erakundeari berari buruzko **jakintza** areagotzea, eta, horretarako, kudeaketa estrategiak araudi eta gizarte errealitatera egokitzeko moduari buruzko informazio zehatza ematea; horrek, azken buruan, erraztu egiten du erabakiak hartzea.
- **Gardentasuna** indartzea, 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.

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 errealitatetik, 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 ikuspegi 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:

¹ Emaizetara Bideratutako Aurrekontuak.

- 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 **22 adierazle** biltzen ditu, lau eremutan banatuta (identifikazioa, esku hartzearen testuingurua aztertzea, genero ikuspegia plangintzan txertatzea, eta genero inpaktuaren alde aurreko ebaluazioa).

B) Sailkapen ekonomikoa

Proposatzen den metodologia, zehazki, 1. kapituluari 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 erakundean, eta, gainera, eredugarria 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 arabera sailkapenarekin; izan ere, aipatu dugun bezala, programen arabera sailkapen hori da aurrekontuek gastuen atalean duten inpaktua ebaluatzeko tresna nagusia.

Zehazki, gastuaren kapitulu honetan, alderdi hauek aztertzen dira:

- Aldundiak erakundeko gizonei eta emakumeei bideratzen dien **guztizko gastua**, eta plantillako datuekin alderatzea, sexuaren arabera bereizita (lanbide taldea, mota, departamentua, kontratu mota...).
- Generoaren arabera **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 gizonetik dituzten diru sarreraren mailaren ikuspegi argia eskaintzen digu. Hala, emakumeek eta gizonen Aldundian posizio baliokideak dituzten ala ez egiaztatzeko balio du.

Azterketaren bigarren urte honetan, aurreko ekitaldiari buruzko datuak eguneratzearekin eta konparatzearekin batera, eta ebaluazio prozedura gidatzen duen etengabeko hobekuntza logikaren esparruan, bai eta 2025eko aurrekontuen aurretiazko ebaluazio memorian jasotako gomendioei erantzunez ere, informazio bilketa zabaldu egin da, analisia doitzeko eta detektatutako genero arrakalak azaltzen dituzten faktoreak zehaztasun handiagoz isolatzeko. Zehazki, honako hauek gehitu dira:

- C2 taldea gehiago xehatzea (suhiltzaileak, zaintzaileak, basozainak, etab.), emakumeen edo gizonen kontzentrazio handiko lanpostuetako ordainsarien azterketan sakontzeko.
- Buruzagitzak lanbide taldeen arabera banatzea, segregazio bertikalaren inplikazioak zehatzago aztertzeko
- Behin-behineko langileen desagregazioa (idazkaritza eta aholkularitza), orain arte modu agregatuan agertzen zena.
- Zaintza-baimenen banaketa motaren eta sexuaren arabera, erakundearen erantzunkidetasun-mailaren funtsezko adierazle gisa.

Horrela, 1. kapituluaren azterketa aberastu egiten da, eta lan eremuko genero desberdintasunei buruzko azalpen- eta proposamen-gaitasun handiagoa lortzeko bidean aurrera egiten du.

Horren guztiaren ondorioz, **5 adierazle** daude guztira, aldagai ugari gurutzatuta, eta horiek gastuaren sailkapen ekonomikoaren atal honetako emaitzak elikatzen dituzte.

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 atxikitako lanpostuak, lanbide kategoriaren, motaren, berdintasunera bideratutako lanaldiaren ehunekoaren eta berdintasunaren arloko ezagutzen arabera.
- 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 sarreraren 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 sarreraren 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-sarreraren genero eraginaren azterketara hurbiltzeko, **diru-sarrera publikoen azterketa orokorra** egiten da, monetarioak zein ez-monetarioak kontuan hartuta. Azterketa horrek ikuspegi orokor bat edo erreferentzia esparru bat ematen du, eta testuinguru gisa balio du diru-sarreraren konfigurazioa edo argazki globala eta horrek emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duen lotura ulertzeko.

Aztertzen diren diru sarrera publikoei dagokienez, hizpide dugun metodologiak **mailaz mailako ikuspegia** hartzen du bere gain xedea zehazterakoan, betiere etengabeko hobekuntzaren ikuspegiarekin bat etoriz. 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, gizonengan eta emakumeengan eragin handiena duten diru-sarrera esanguratsuenetako batzuk hartzen dira kontuan, GFaren eskumen irismenari erreparatuta. Zehazki, pertsona fisikoei aplikatzen diren zuzeneko bi zerga jorratzen dira: PFEZ, GFaren bilketa-iturri nagusia, eta Ondarearen gaineko Zerga. Horiek interes handiena hartzen dute genero egokitasunagatik, bai eta GFAn hasitako azterketa izateagatik ere, sexuaren arabera bereizitako datuak baititu, eta datu horiekin zerga horien eraginari buruzko azterlanak eta txostenak egin dira. Azterketak honako hauek hartzen ditu kontuan: zerga bakoitzaren ezaugarriak eta bilakaera, aitortzaileen sexuaren arabera aldea, emakumeen eta gizonen arteko arrakala fiskala eta asimetriak murrizketak, kenkariak eta salbuespenak aplikatzean.

Ekitaldi honetako berrikuntza gisa, **Sozietateen gaineko Zerga** sartu da azterketan, erakunde aitortzaileen titulartasunaren osara aztertuta: kapitalaren gehiengoa (>%50) emakumeen edo gizonen esku duten erakundeak identifikatu dira, eta kontabilitate emaitzak, kenkariak eta ordaindu beharreko kuota alderatu dira, sektorearen eta enpresa tamainaren arabera. Era berean, Zaintza eta Gizarte Politiketako Departamentuaren hirugarren kapitulura (tasak, prezio publikoak, kontribuzio bereziak, itzulketak eta beste diru-sarrera batzuk) lehen hurbilketa bat egiten da, zentro komunitarioak erabiltzeagatik prezio publikoaren erabiltzaileen kopurua eta ordaindutako zenbatekoa sexuaren arabera aztertuz.

B) Gastu fiskalak

Gastu fiskalak, onura fiskala eragiten duten kontzeptu eta zerga parametro gisa ulertuta (salbuespenak, kenkariak, hobariak...), zerga sarreren bolumen handia dira (%27,6 ekitaldi honetan). Emakumeen eta gizonen artean duten pisua eta banaketa alde batera utzita, genero ikuspegitik aztertzeko interesa eragiten dien gastu politiketan duten eragin zuzenaren ondorio da; izan ere, zeharkako gastu publiko gisa jarduten dute, eta neurri handiagoan edo txikiagoan bat etor daiteke emakumeen eta gizonen arteko berdintasun helburuarekin.

Urte honetako memorian, gastu fiskal guztiak zerga motaren arabera kuantifikatzeaz gain, analisi funtzional bat sartu da. Horretarako, gastu fiskalen sailkapen funtzionala egin da, gastu horien gastu politikaren arabera, eta PFEZaren eta Ondarearen gaineko Zergaren onura fiskalen banaketa aztertu da – informazioa sexuaren arabera bereizita baitago –, emakumeek eta gzonek jasotzen dituzten etekinen proportzioa eta horren ondoriozko genero arrakalak kalkulatu. Azterketa horrek aukera ematen du identifikatzeko gastu politikaren zein esparrutan diren pizgarri fiskalak onuragarrienak gizonentzat, eta zeinetan den banaketa orekatuagoa.

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:

- **Emakumeen eta gizonen parte hartzea** etxeko jardueretan eta ordaindu gabeko zaintzetan, jarduera motaren arabera.
- **Emakumeek eta gizonek** 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.

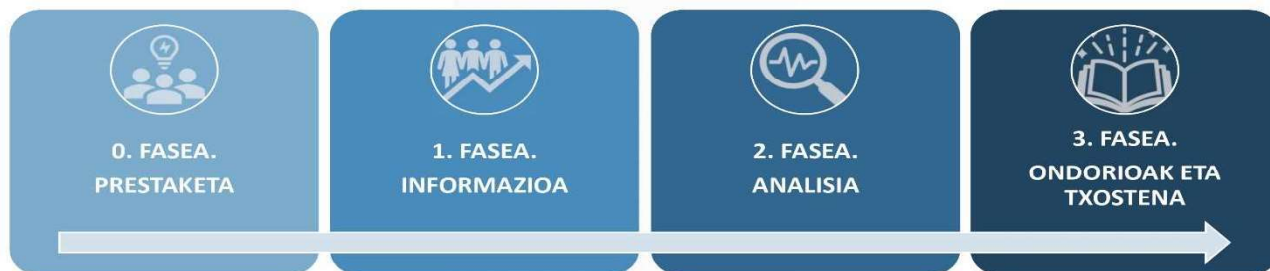
Lortu nahi den azken helburua da aurrekontuen genero inaktuaren ebaluazioa **ez izatea jarduera isolatu bat**, eta, aldiz, **erabat integratzea** Gipuzkoako Foru Aldundiaren **aurrekontu plangintzaren logikan eta metodologian**. Hori horrela den heinean, memoria hau egiteko prozeduraren lehen eskakizuna 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, aldezturik, parte hartu zuen aurrekontuen genero inaktuaren 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 orpo orpo jardutea Berdintasunerako Organoko, Finantza eta Aurrekontuetako Zuzendaritza Nagusiko, Zerga eta Finantza Politikako Zuzendaritza Nagusiko eta Funtzio Publikoko Zuzendaritzako funtsezko langileek.
- 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, LIKaDlren 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 oinarrizko metodologia eta orientabideak biltzen dituen dokumentu bat egitea lortu zen. Dokumentu horixe izan da memoria hau egiteko gida.

1. FASEA. Informazioa: oinarrizko 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 hautatzea, oinarrizko dokumentuan identifikatu ziren genero azterketarako adierazle egoki guztien multzo zabalaren artetik. Adierazle horiek bigarren memoria honetan azter litezke. Lehen urtean, hautaketa bat egin zen, kontuan hartuta generoarekiko garrantzia eta ebaluazioa egiteko oinarrizko informazioaren eskuragarritasuna, metodologia garatzeko une honetan. Orain, oinarri horren gainean, aurrerapauso bat eman da bigarren urte honetan, adierazle gehiago sartu baitira, bai gastuen atalean, bai diru-sarreraren atalean.

- 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 defizitik 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.
- Ondoren, **konparazio azterketa** bat egin zen, lortutako emaitzak aurreko ekitaldikoekin alderatuta.
- 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 zitzaien 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 etorritik, 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 abantailek justifikatzen dute horien erabilera, eta, gainera, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen estrukturaltasunak esan nahi du, kasu gehienetan, bi edo hiru urte lehenagoko datuek —zoritxarrez— 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 Batasunekoa (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.

Europar, 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 Errepublikak	57,9	83
31	Hungaria	57,3	82
32	Errumania	56,1	80

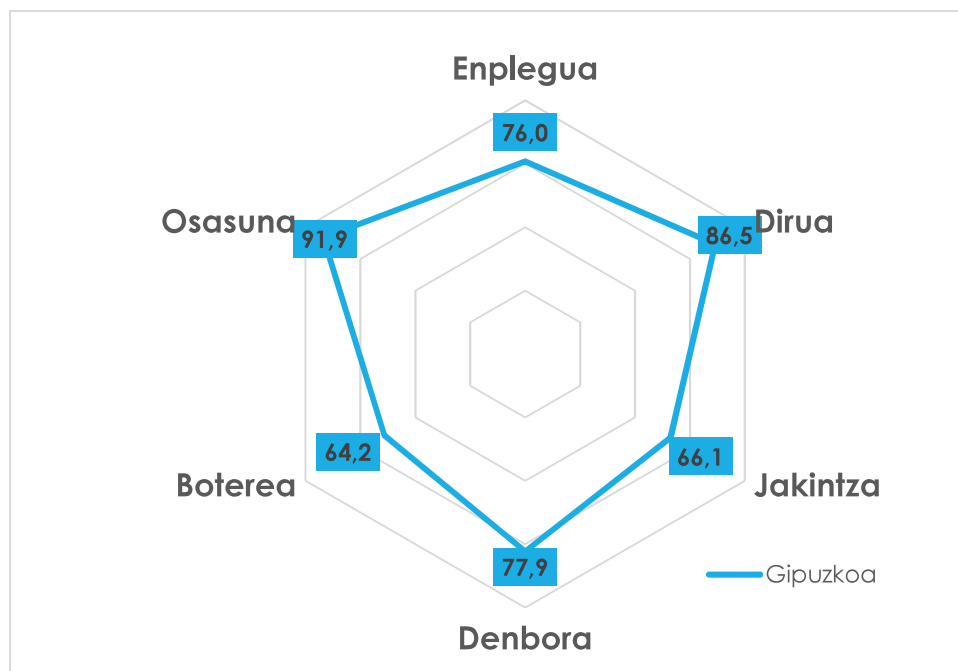
Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

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 itxaropenean ageri diren aldeak aztertzen ditu, dela osasunari buruzko autopertzepzioan, dela osasunez biziriko urteetan (desgaitasunik gabeko bizi itxaropena ere esaten zaio). Alderdi horretan, 2021eko datua oso positiboa da (98,2), baita aztertutako denbora seriea ere.

Horren osagarri, 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 txarrean 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 sarrerak biltzen ditu, bi adierazleren bidez neurtuta (laneko hileko batez besteko diru sarrerak eta batez besteko diru sarrera garbi baliokidea). Kasu horretan, Gipuzkoako indizea 80,9koa da (horrek adierazten du emakumeek gizonen 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 sarreren banaketa neurtzen ditu. 2021eko indizea

92,5ekoa da, eta 0,8 puntu igo da 2019ko 91,7arekin alderatuta. Hau da, pobrezia arriskua handiagoa da emakumeentzat, eta, gainera, diru sarreren 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 ordezkaritza aztertzen du parlamentu nazionaletan, gobernuan eta eskualde eta toki batzarretan. Kasu honetan, Gipuzkoako datua 91,4koa da 2021ean, 2019ko 92,1ekoa 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 gizonak 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 gizonak parte hartzen dute sektore jakin batzuetan (hezkuntza, osasuna, gizarte laneko jarduerak...), eta lan ordutegien 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 eskaintako denbora kontuan hartuta. Hori horrela, genero rolak denboraren banaketan duen eragina hautematen saiatzen da.

Lehenengo azpidimentsioak (*zainketekin lotutako jarduerak*) emakumeek eta gizonak 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 emakumeek eta gizonak parte hartzen duten gizarte jardueretan. Zehazki, emakumeek eta gizonak 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 gizonak joera handiagoa dutela jarduera horietan erregulartasunez parte hartzeko.

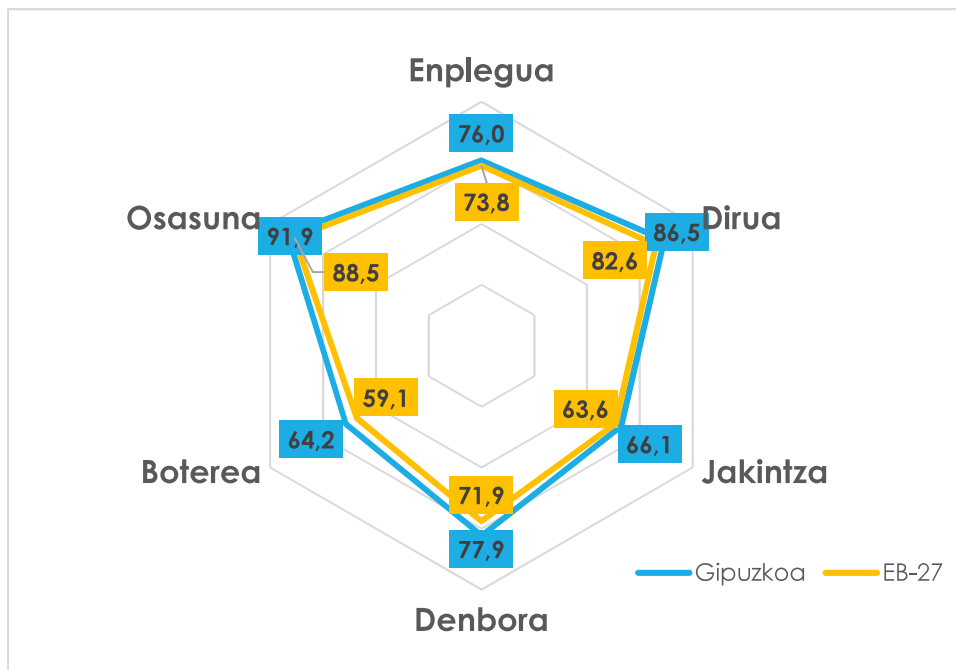
III.2.7. Enplegua, dirua, jakintza, denbora, boterea eta osasuna Gipuzkoan eta EBn. Analisi konparatua.

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).

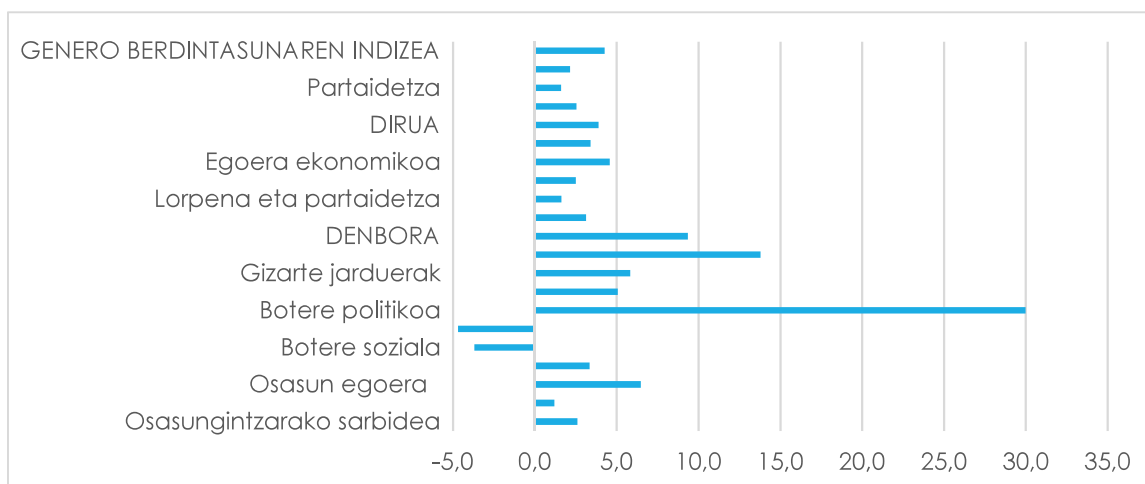
2. grafikoa. Genero Berdintasunaren Indizea eta haren dimentsioak. Gipuzkoa eta EB-27



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



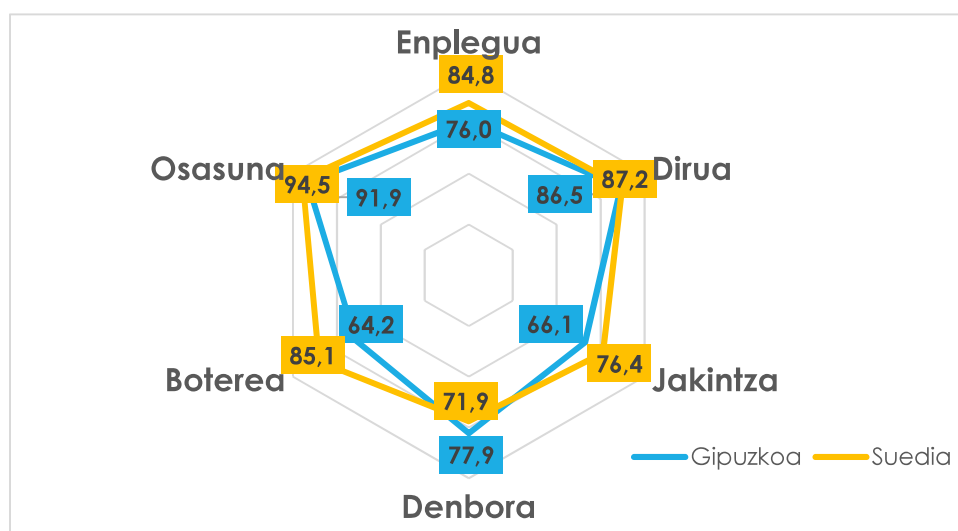
Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

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

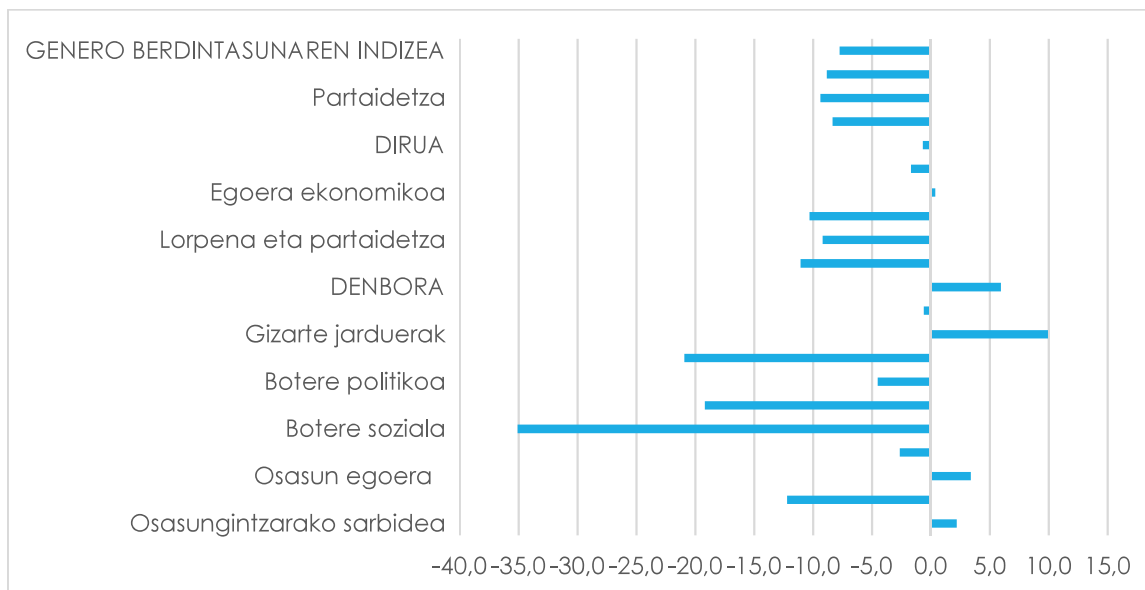


Iturria: Geuk egina, Genero Berdintasunaren Indizearen datuak oinarri hartuta.

Dimentsioei dagokienez, Gipuzkoak denbora dimentsioan soilik gaintitzen 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, alde 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 gainetik daude, halaber, jakintzaaren segregazioaren azpidimentsioak (emakumeen eta gizonen ehunekoa 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 zortzigarrenera** 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 hobea 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 kritikoaren 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 emakumeak 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 ekonomiko 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*, 2025), 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.

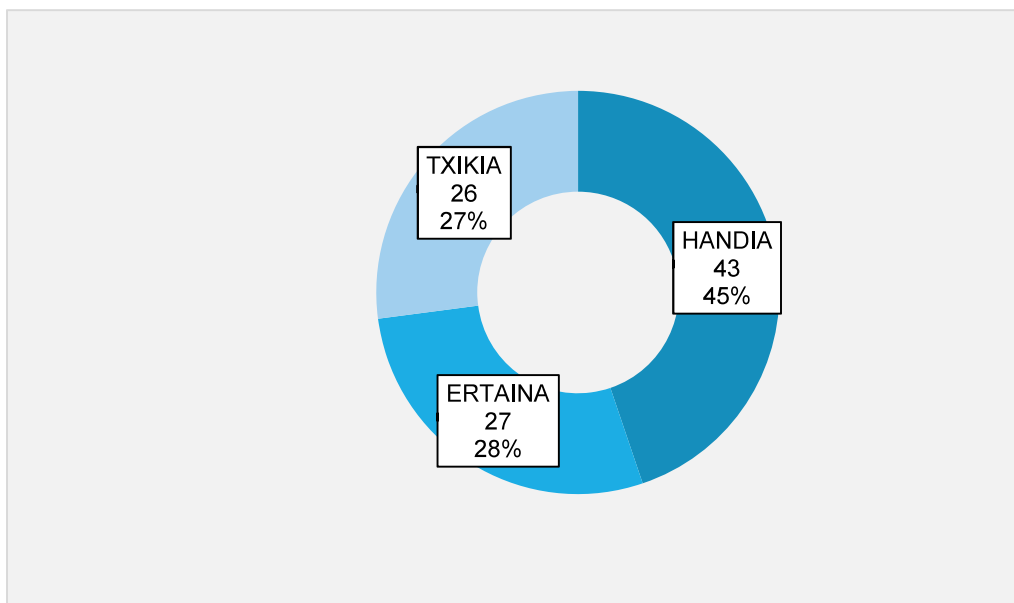
Horiek identifikatzeko, genero garrantziaren arabera sailkatzen dira aurrekontu programa guztiak, eta hiru kategoriatan banatzen:

- **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: nahitaezotasuna, 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 96 programetatik 43 (%45) garrantzi handikoak dira, 27 (%28) garrantzi ertainekoak, eta gainerako 26ak (%27), azkenik, garrantzi txikikoak.

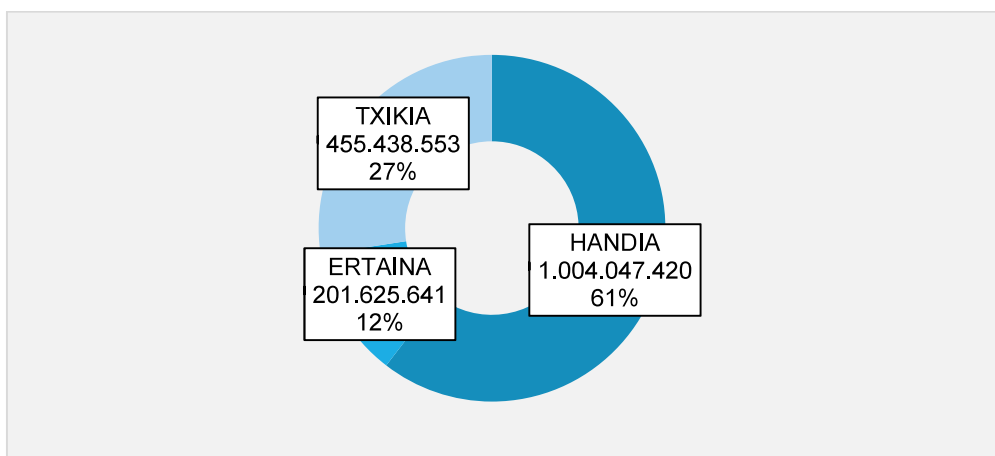
6. grafikoa. Genero garrantziaren arabera aurrekontu programak



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

Guztizko gastu kontsolidatuaren aurrekontuari dagokionez (1.661 milioi euro), garrantzi handiko gisa sailkatutako programek guztizkoaren %61 metatzen dute (1.004 milioi euro). Garrantzi ertaina duten programek %12 metatzen dute (202 milioi euro) eta garrantzi txikia dutenek dute, azkenik, gainerako %27a (455 milioi euro).

7. grafikoa. Aurrekontu programetako gastua, genero garrantziaren arabera



Iturria: Geuk egin, 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 aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenaren bitartez.

Genero inpaktuaren aurretiazko 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 (Agenda, Berrikuntza eta Ebaluazioa programa eta Aldizkako Prestazio Ekonomikoak programa, biak ere Zainketak eta Gizarte Politiketako Departamentukoak). Beraz, azterketa hau txosten horietan jasotako adierazleak dituzten **14 programetan (guztien %87,5)** oinarritzen da. 14 programa horiek 442 milioi euroko gastu aurrekontua metatzen dute; hau da, 1.661 milioi euroko guztizkoaren %26,6.

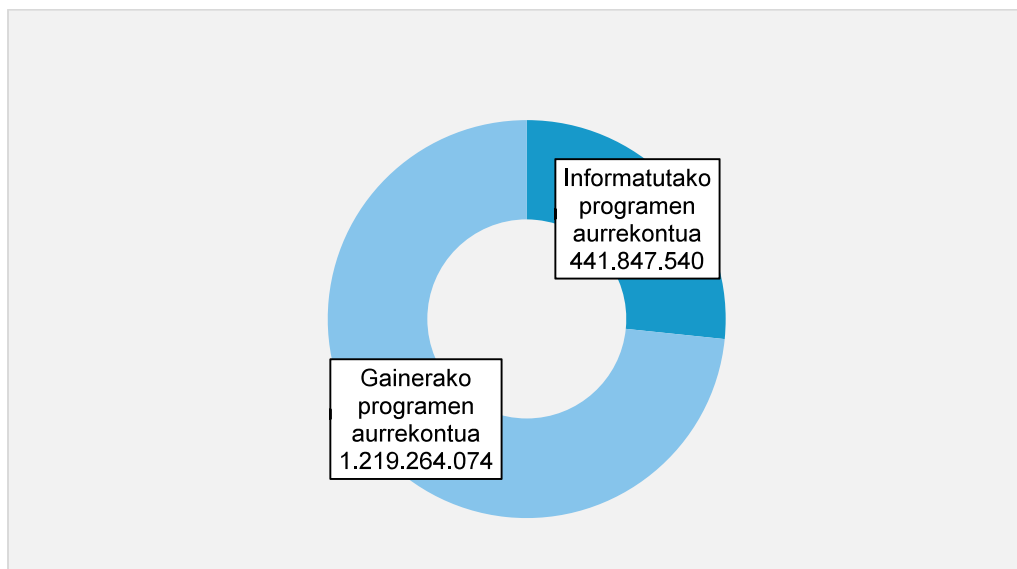
Aurreko ekitaldian ere 14 programak aurkeztu zuten beren IEPIG, baina batutako aurrekontua handiagoa zen: 446 milioi euro (guztira 1.530 milioi euroren % 29,1).

4. taula. 2026an aztertutako aurrekontu programak

Departamentua	Programa	Zuzkidura ekonomikoa (€)
01 - DIPUTATU NAGUSIA	200 – Estrategia	8.163.298
02 - JASANGARRITASUNEKO DEPARTAMENTUA	130 - Trantsizio energetikoa	6.485.549
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	210 - Adinekoei arreta	78.522.865
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	410 - Haur eta nerabeen babesa	2.751.885
04 - GOBERNANTZAKO DEPARTAMENTUA	200 - Funtzio publikoa	30.736.136
04 - GOBERNANTZAKO DEPARTAMENTUA	300 - Gobernu ona eta herritarren partaidetza	15.049.411
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	100 - LK- Lurraldearekiko konpromisoa	19.602.537
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	200 - Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea	76.789.401
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	300 - Proiektu estrategikoak	18.769.659

06 - MUGIKORTASUNEKO, TURISMOKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA	100 - Garraioaren antolamendua	
09 - LURRALDE OREKA BERDEKO DEPARTAMENTUA	100 - Landa garapena eta nekazaritza egiturak	16.690.609
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROLETAKO DEPARTAMENTUA	120 - Liburutegia eta kultura sustapena eta hedapena	7.890.282
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROLETAKO DEPARTAMENTUA	300 - Haur, nerabe eta gazteen sustapena	
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROLETAKO DEPARTAMENTUA	400 - Kirolaren sustapena	21.566.547
GUZTIRA		441.847.540

8. grafikoa. Informatutako programen aurrekontua, aurrekontu osoaren gainean



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

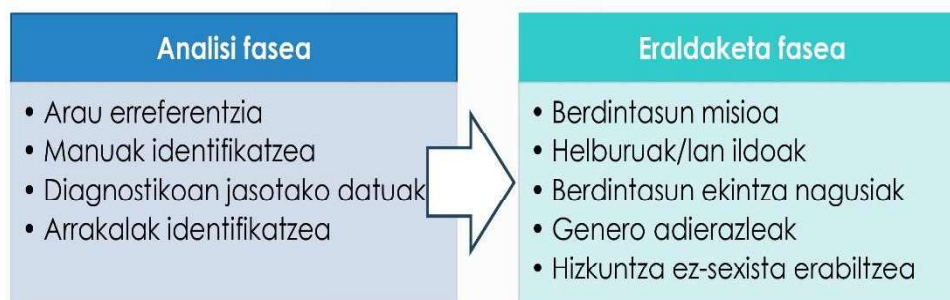
IV.1.2. Genero ikuspegia programen plangintzan txertatzea

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. Jarraibide hori bat dator aurreko ekitaldian ikusitakoarekin, eta horrek erakusten du nolabaiteko finkapena dagoela genero-ikuspegia plangintzan txertatzeko orduan.

Alabaina, aurreko ekitaldian bezala, 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 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

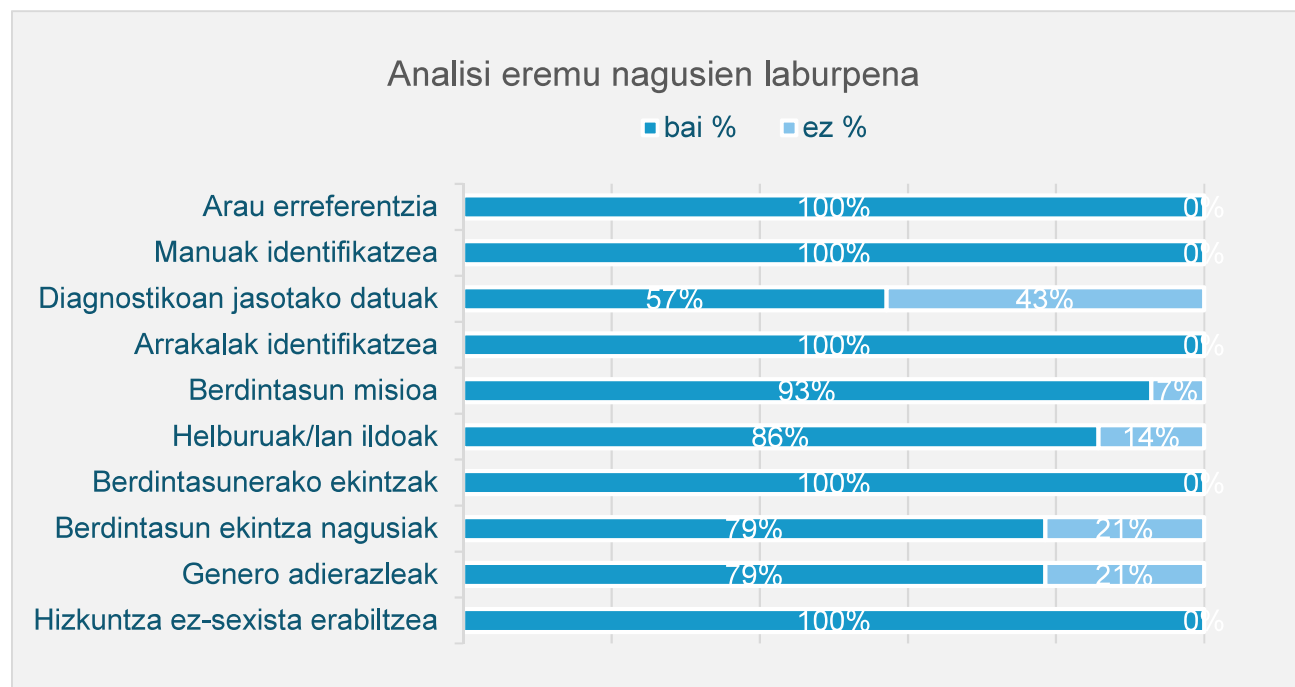
modu zehatzagoan bilakatzea desberdintasunak murrizten benetako eragina izango duten jarduera (eragiketa eremuan desberdintasunak identifikatzen dira, horiek desagerraraztea eskatzen duen arau manu bat dago).

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 estrategikoak **bere 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 arakatzea (arauak, planak, programa estrategikoak), eta, ondoren, horietan agindu transbertsal zehatzak eta eragiten dioten **manu sektorial jakinak** identifikatzea. Manuak, horrenbestez, betebeharrak espezifikoak 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 sartzan dutela berdintasun araudiaren erreferentzia EBA aurrekontu-fitxen **programa arautzeko esparruan**, aurreko ekitaldian gertatu zen bezala.

● 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 gizonek 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, diagnostikoa esker neurriak hartu ahalko ditugu, gure esku hartzeetan halakoak ez errepikatzen.

- **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 oinarrizko adierazleak kalkulatzeko (sexuaren arabera 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 arrazoiak 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, aurreko ekitaldian bezalaxe, 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 (%57), 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 lerrotatuta 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 434 milioi euroko gastu aurrekontua metatzen dutela; hau da, aztertutako 14 programen 442 milioi euroko guztizkoaren %98.

Aurreko ekitaldian, 14 programetatik 13 izan ziren (% 93) eta 437 milioi euroko aurrekontu metatua (446 milioi euroko guztizkoaren %98). Horri esker, ikus daiteke estaldurari eusten zaiola.

● 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**. Aurreko ekitaldian, aztertutako programen % 86 izan zen proportzioa, eta, beraz, egiaztatzen da joera mantendu egiten dela.

Adierazle horrek, 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.

Aurrekontu-bolumenari dagokionez, helburu edo lerroetan berdintasuna sartzen duten programek 427 milioi euroko gastua metatzen dute, hau da, aztertutako programen 442 milioi euroko guztizkoaren %97. Aurreko ekitaldian, balio hori 411 milioi eurokoa izan zen (446 milioi euroko guztizkoaren % 92).

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 11 izan dela, berdintasunari buruzko jardueren emaitzak eta inpaktua ezagutzeko (programa guztien %79). Aurreko ekitaldian, zifra hori 8 programakoa izan zen (% 57), eta, beraz, aurrerapen handia izan zen.

Bi adierazle horiek, oro har, atal honen hasieran jakinarazten guden 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.



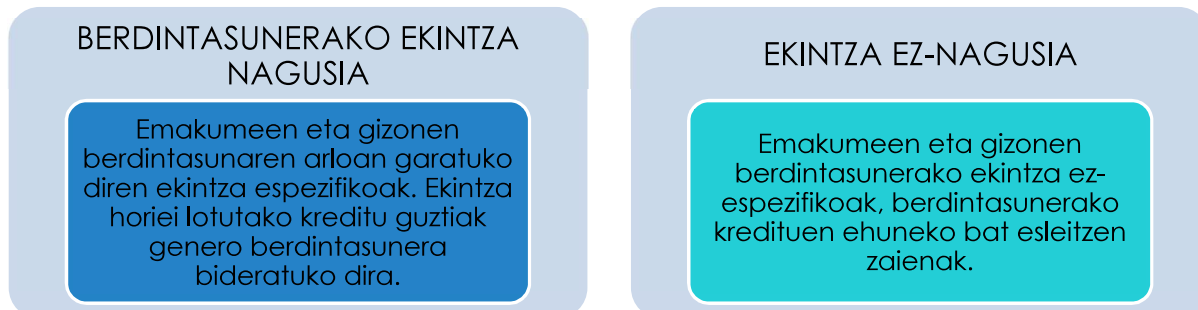
Berdintasunerako ekintzak

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eragin positiboak bermatuko dituen aurrekontu plangintzaren kate baten azken elementua **ekintza zehatzak** sartzeko 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

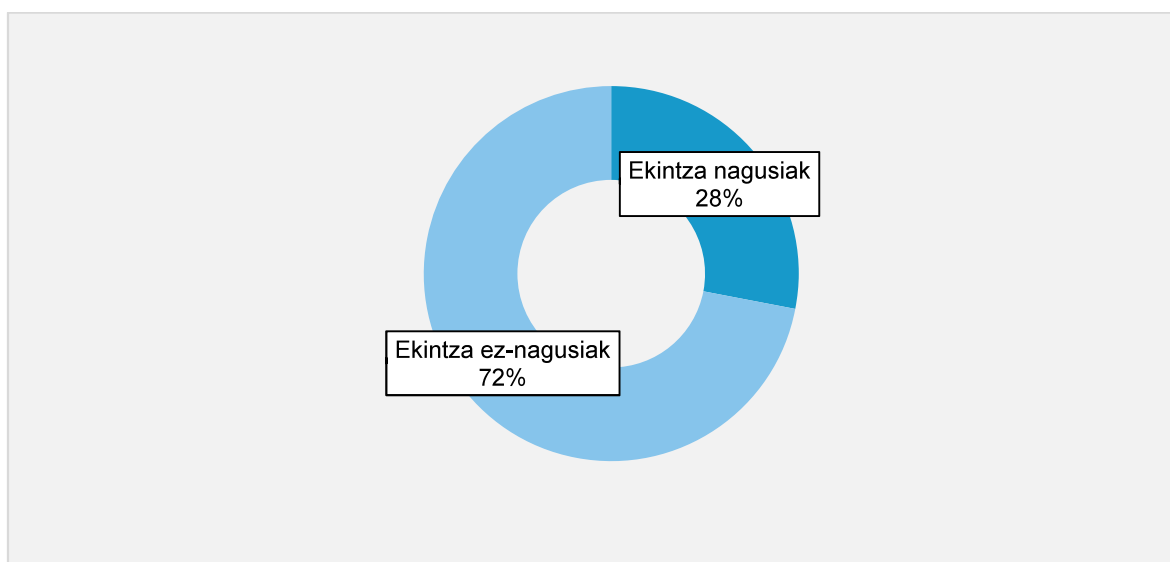
arabera, beharrezkoa da prozesu horretan definitutako ekintzak EBAn jasotzea. Hori bi modutara egin daiteke:

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 99 berdintasun ekintzetatik 27 ekintza nagusiak dira, hau da, **%27**. Bestalde, 72 ekintza ez-nagusiak dira (%73). 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)

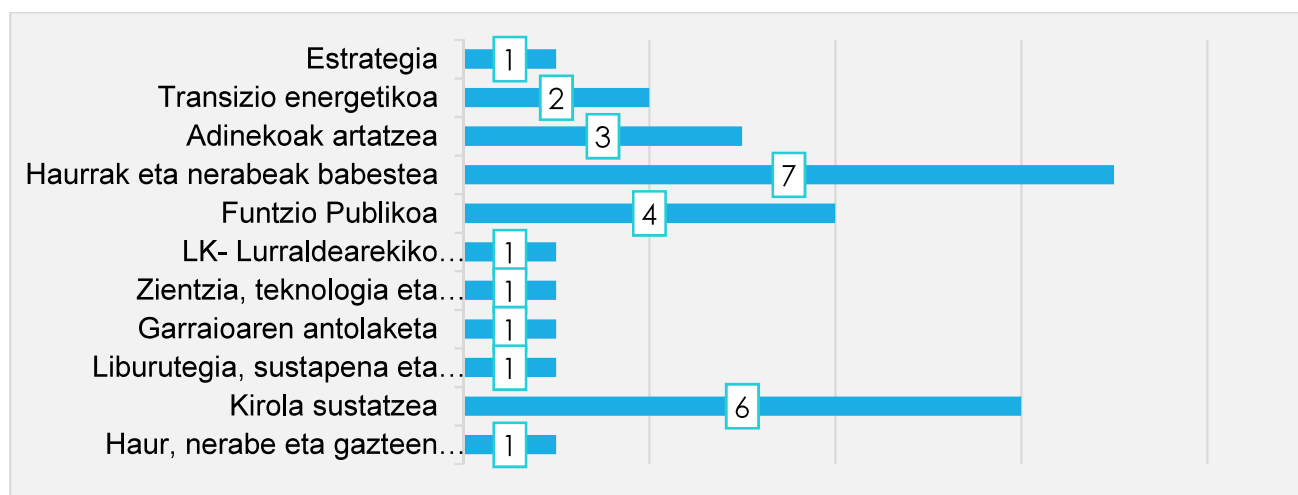
funtsezkoa da aurrekontu programek emakumeen eta gizonen berdintasunerako egiten duten benetako ekarpenera hurbiltzeko. Hori horrela, bereizi egiten dira, batetik, egozpen ziurra duten berdintasun ekintzak (nagusiak) eta egozpen partziala/zenbatetsia dutenak (NOLA ekintzak edo ekintza ez-nagusiak). Aztertutako aurrekontu programetan, bigarrenen proportzioa askoz ere handiagoa da lehenengoena baino. Horixe da, hain zuzen, genero transbertsalitatearen estrategiarekiko konpromiso formala **aurrekontu konpromiso bermatu** bilakatzeko zailtasunei loturiko beste adierazle bat.

Aurreko ekitaldian 96 ekintza planifikatu ziren guztira (40 nagusi, %42; 56 ez nagusi, %58). Ekintza nagusien bilakaera negatibo horrek erakusten duenez konpromisoak baliabide bermatu bihurtzeko zailtasunek jarraitzen dute.

Analisian gehiago sakonduz, esan daiteke programa bakoitzeko berdintasunerako ekintza nagusien batezbestekoa **2 ekintza** dela. Hala ere, hurrengo grafikoa 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.

Aurreko ekitaldian, batez bestekoa 2,8koa zen, eta mediana 1ekoa; horrek agerian uzten zuen alde handia zegoela programen artean. Aurten, beraz, programen arteko sakabanaketak jarraitzen du, berdintasunerako ekintza nagusirik sartu ez duten 3 aurrekontu programa eta 6 edo 7 ekintza nagusi sartzen dituzten beste batzuekin.

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



Iturria: Geuk egin, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

Berdintasunerako 28 ekintza nagusietara bideratutako gastuaren zenbatekoari dagokionez, **13.265.349 eurokoa** da, hots, aztertutako 14 programetan esleitutako 446 milioi euroen

% 1,95. Aurreko ekitaldian, zenbatekoa 8.712.739 eurokoa izan zen (446 milioiko guztizkoaren % 1,95). Beraz, aurreko urtearekin alderatuta berdintasunerako ekintza nagusien kopurua murriztu bada ere, ekintza horiei esleitutako baliabideak nabarmen handitu dira, eta horrek agerian uzten du aurrekontu lehenespene handiagoa eta pixkanaka aurrera egitea konpromiso formalaren eta aurrekontu-zuzkiduraren arteko koherentzian.

Oro har, eta Berdintasunerako IV. Foru Planean berdintasun-politikak garatzera bideratutako **aurrekontuaren %1,5eko helburua** kontuan hartuta, esan daiteke berdintasun-ekintza nagusietara bideratutako gastuaren bolumena positiboa dela, eta agerian uzten du GFAk helburu hori betetzeko programa-talde horrekin egiten duen lan-prozesu espezifiko ondorio onuragarriak sortzen ari dela.

Hala ere, berdintasun-ekintza nagusien kopuruarekin gertatzen den bezala, azterketak erakusten du heterogeneotasun handia dagoela aurrekontu-programen artean. Batzuek beren aurrekontuaren zati handi bat zuzenean berdintasunera bideratutako jarduketetara bideratzen dute —adibidez, adibidez, haur eta nerabeen babesak 11 milioi euro bideratzen ditu, programaren %14 eta ekintza nagusietara bideratutako guztiaren %85—, baina beste kasu batzuetan zuzkidura ekonomikoa oraindik oso txikia da. Azken batean, datuek joera positiboa berresten dute termino agregatuetan, baina homogeneotasuna indartzeko beharra adierazten dute, ekintza nagusiei baliabide esanguratsuak esleitzen dizkieten programen kopurua pixkanaka handituz.

5. taula. Berdintasun ekintza nagusiak 2026an, aurrekontu programaren arabera

Departamentua	Aurrekontu programa	Berdintasuneko ekintza nagusiak	Aurrekontua (€)
01 - DIPUTATU NAGUSIA	200 - Estrategia	Helburu estrategikoei lotutako genero-arrakalak identifikatzeko behatokia	94.667
02 - JASANGARRITASUN DEPARTAMENTUA	130 - Energia-trantsizioa	Tokiko energia-komunitateetako genero-alderdiei buruzko gomendio praktikoek "gida argitaratzea eta Gipuzkoako energia-komunitateen arteko zabalkundea.	12.010
	130 - Energia-trantsizioa	Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza-saiok diseinatzea eta eskaintzea Gipuzkoako energia-komunitateentzat	9.510
03 - ZAINKETA ETA GIZARTE POLIKITETAKO DEPARTAMENTUA	210 - Adinekoen laguntza	Adineko pertsonen arloan antzemandako genero arrakalen ikerketa eta diagnosi bat egitea	25.000
	210 - Adinekoen laguntza	Adineko pertsonentzako egoitzetan eta eguneko zentroetan indarkeria matxista prebenitzeko eta tratatzeko protokoloaren pilotaje bat egitea zentro talde batean.	7.645
	210 - Adinekoen laguntza	Zentro eta zerbitzu guztietan, ez soilik kontratuetan, berdintasun-klausulak/-betebeharrak sartzea proposatzea	644
	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.	39.366
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Bereziki kalleberak diren neska nerabeak (bereziki, neska edo nerabe polibiktimizatuak, sexu-esplotazioaren biktimak...) artatzeko berariaz sortutako egoitza-programa bat diseinatzea eta ezartzea.	8.234.246
	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 jarduketak-protokoloak diseinatzea.	51.345
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Indarkeria Matxistaren Biktimak 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	544.326
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Ahultasun berezia duten haur eta nerabeen genero-ikuspegia aztertzen eta diagnoslikatzen jarraitzea	204.217
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza-modulu bat diseinatzea eta ematea, haurrak eta nerabeak babesteko sistemak artatutako haur eta nerabeentzat.	40.240
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Haurren eta nerabeen zerbitzuetatik emakumeen aurkako indarkeria matxistari ematen zaion arreta hobetzeko lan-plan bat definitzea eta abian jartzea	2.148.315



04 - GOBERNANTZA DEPARTAMENTUA	200 - Funtzio Publikoa	Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan eremuko jazarpen sexistari aurre egiteko prebentzioko eta jarduteko protokoloaren jarraipena, berrikuspena eta eguneraketa egitea	37.165
	200 - Funtzio Publikoa	Gipuzkoako Foru Aldundiaren enplegu publikoaren eskaintzako deialdiei dagozkien generoaren arabera inaktua aurretiaz ebaluatze txostenak egiteko prozesua hobetzea eta ondorengo jarraipena egitea	26.245
	200 - Funtzio Publikoa	Gipuzkoako Foru Aldundiko langileak berdintasunaren arloan prestatzeko gida plan bat diseinatzea eta ezartzea, profilak eta lan arloak kontuan hartuta	22.956
	200 - Funtzio Publikoa	2025eko suhiltzaileen enplegu publikoaren eskaintzarako publizitate kanpaina bat diseinatzea eta gauzatzea, genero estereotipoak gainditu daitezkeela erakutsiz	21.246
05 - EKONOMIA SUSTAPENEN ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	100 - LK- Lurraldearekiko Konprometua	Emakumeek bultzatutako enpresa sortzeko proiektuei laguntzea	384.290
	200 - Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sustatzea	Emakumeak zientzian eta teknologian duen zeregina sustatzea	170.000
06 - MUGIKORTASUNEKO, TURISMOKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA	100 - Garraioaren antolamendua	Lurraldebusen sexuagatiko sexu-jazarpena saihesteko protokoloa garatzea eta egitea.	12.715
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA	400 - Kirolaren sustapena	Ingurune On estrategian ikuspuntu feminista bermatzeko berariazko lanketa egin: haurren kontrako sexu indarkeriaren lanketaren jarraipena	126.406
	400 - Kirolaren sustapena	Kulturaren sektorean emakume profesionalen ikusgarritasuna bultzatzen duten, lan-aukerak sustatzen dituzten eta sexuen arteko desberdintasuna murrizten duten ekimenak finantzatzea.	22.000
	400 - Kirolaren sustapena	Aurrekontua berdintasun planarekin (EBA) lerrokatzea	15.117
	400 - Kirolaren sustapena	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko klausulak sartzea kontratazio klausuletan eta dirulaguntzetan	15.117
	400 - Kirolaren sustapena	Gipuzkoako emakumeen jarduera fisikoa eta kirola areagotzeko ekimenak	265.508
	400 - Kirolaren sustapena	Gipuzkoako emakumeen jarduera fisikoa eta kirolean eragiten duten baldintzatzaileen ezagutza areagotzea.	121.378
	400 - Kirolaren sustapena	Jarduera fisikoa eta kirolean parte hartzeko Gipuzkoako emakumeei eragiten dieten estereotipo mugatzaileei aurre egitea.	608.567
	400 - Kirolaren sustapena	Kirolean emakumeen eta nesken aurkako indarkeria matxistari buruzko sentsibilizazio eta prebentzio ekintzak abiaraztea	5.108
GUZTIRA			13.265.349

● Hizkuntza ez-sexista

Azkenik, administrazio publikoak herritarrekin komunikatzeko baliatzen dituen euskarri guztietan hizkuntza ez-sexista erabiltzea eginbehar 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**. aurreko ekitaldian bezala, programa guztietan jada hedatuta eta onartuta dagoen praktika baten finkapena agerian utziz.

Ehuneko handi, gainera, 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 baliabiderek hiltzen dieten aztertzeko, bai eta desberdintasun horiek gainditzeko 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

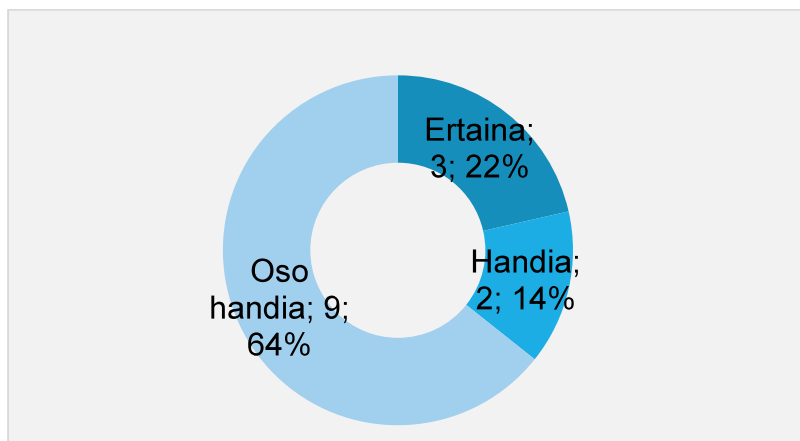
Genero ikuspegiaren txertatze maila	Lortutako puntuazioa
Oso handia	9,5 eta 10,5 puntu artean
Handia	7,5 eta 9 puntu artean
Ertaina	5 eta 7 puntu artean
Txikia	3 eta 4,5 puntu artean
Oso txikia	1 eta 2,5 puntu artean
Batere ez	0

Aztertutako 14 programek aurkeztutako genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-fitxetan eta -txostenetan oinarrituta, emaitzek honako banaketa hau erakusten dute genero-ikuspegiaren integrazio-mailari dagokionez: 9 programak (%64) integrazio-maila oso handia dute; 2 programak (%14) integrazio-maila handia dute; eta 3 programak (%21) integrazio-maila ertaina dute.

Emaitza horiek adierazten dutenez, aztertutako programa guztiek funtsezko elementuak sartu dituzte beren fitxetan genero-inpaktu positiboa bermatzeko, eta guztien %78ak betetzen ditu inpaktu potentzial hori ertaina-altua-oso handia dela pentsatzeko baldintzak, eta horrek neurri handi batean areagotzen ditu balizko inpaktu hori benetako inpaktu bihurtzeko aukerak.

Aurreko ekitaldian, emaitzak izan ziren maila oso handikoak (% 21), maila handikoak (% 50), ertainekoak (% 22) eta baxukoak (% 7). Beraz, egiaztatu da genero ikuspegiaren integrazioa sendotu egin dela. Beraz, egungo emaitzek bilakaera positiboa erakusten dute, eta argi eta garbi finkatzen da genero ikuspegia foru aurrekontuen programazioan txertatzea. Maila baxuak ia desagertu izanak eta maila oso altuak nabarmen igo izanak aurrerapen esanguratsua islatzen dute, eta horrek indartu egiten du laguntza teknikoko eta sistematizazio metodologikoko etengabeko lanak plangintzaren kalitatea, programaren mailen arteko koherentzia eta baliabide publikoak berdintasun arloko emaitza eraginkorretara bideratzeko gaitasuna nabarmen hobetzen laguntzen duelako ideia.

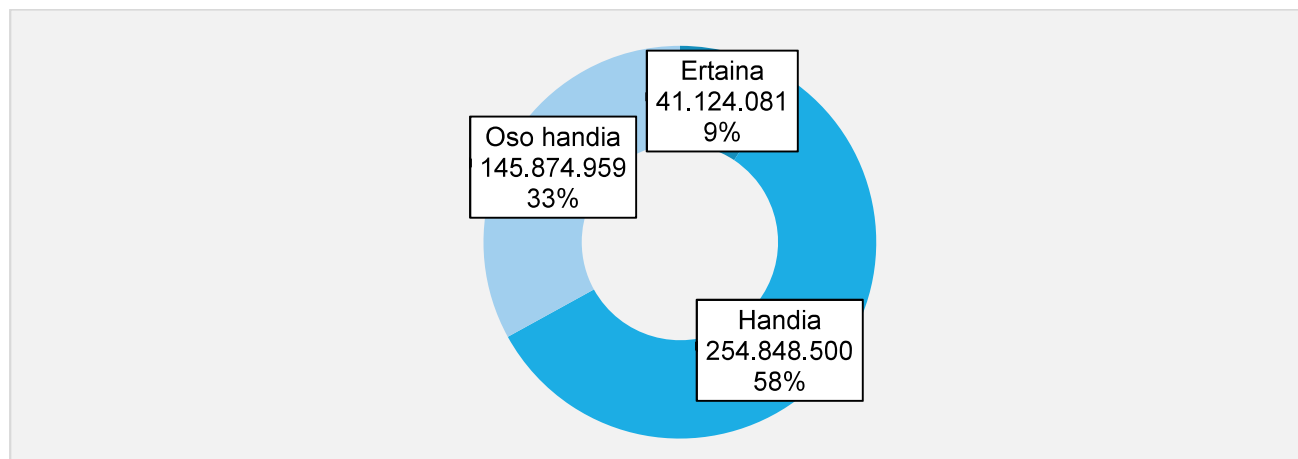
12. grafikoa. Genero ikuspegiak informatutako programetan duen txertatze mailaren balorazioa



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

Gastuari dagokionez, maila oso handiko programek 146 milioi euroko aurrekontua dute (%33), maila handia duten programek 255 milioi euro metatzen dituzte (%57) eta txertatze maila ertaineko programek 41 milioi euro (%9). 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. Aurreko ekitaldiarekin alderatuta, egiaztatu ahal izan da joera hori indartu egiten dela aurrekontu programetako taldeekin

araututako lan prozesu espezifiko batek bultzatuta, eta, horrekin batera, gaikuntza-, gogoeta- eta eraldaketa-prozesu bat egin da, aurrekontu plangintzan genero ikuspegia txertatzera bideratua, eta horrek emaitza horiek erraztu ditu.

Hala ere, garrantzitsua da azpimarratzea, azterketan zehar aipatu den bezala, zenbait arlotan badela **erronkarik** oraindik ere. Horien barruan sartzen da berdintasun ekintzen kopurua eta gastua handitzeko beharra, aurrekontu programa guztietara. 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 jarduketa ildoen 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 erakundean, 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 antzemanek 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 erakundean? 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 2024ko ekitaldikoak, eta 2023ko ekitaldikoekin alderatzen dira, analisi hori egin zen lehen urtea. 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 142.364.552 eurokoa da, eta 2023an, berriz, 134.353.447 euro izan ziren; 1. Kapituluko aurrekontu osoko gastua (pertsonal gastua) 143.427.659 eurokoa da.

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, 2023koekin alderatzen dira (71.217.006 euro emakumeentzat eta 63.136.441 euro gizonentzat), eta horrela ahalbideratzen da adierazle ezberdinen bilakaeraren kalkulua.

Hala ere, analisi honetan erabilitako datu horien 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 (aseguru primak, laguntza medikoa eta beste gastu sozial batzuk). Gastu horiek, guztira, 1.063.107 eurokoak dira.

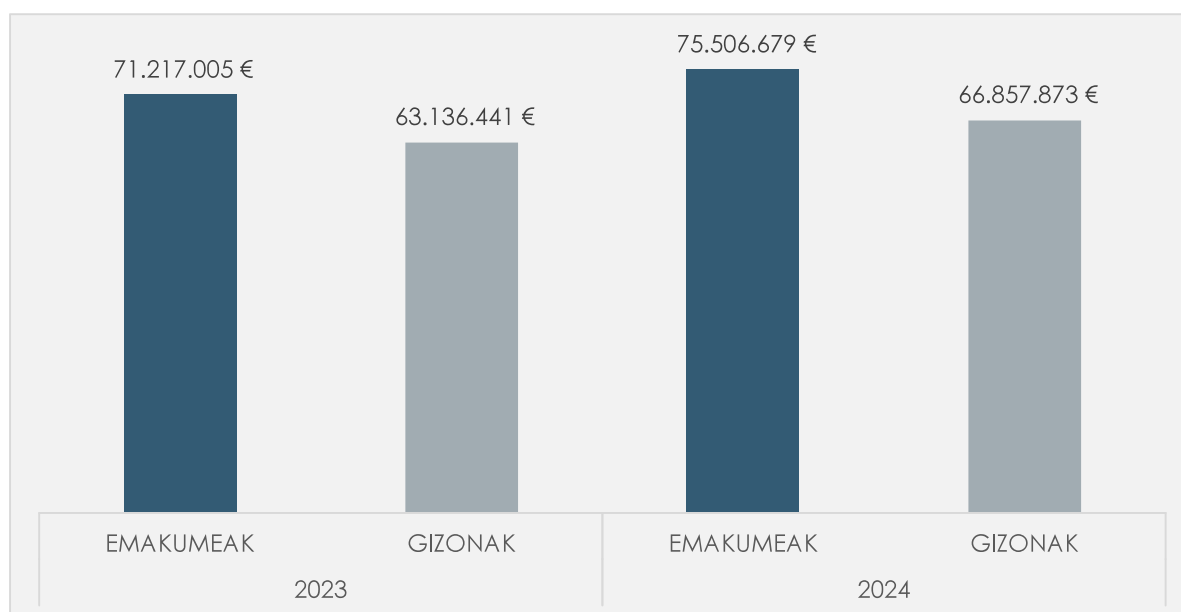
Bestalde, adierazi behar da, aldi berean, langile batek hainbat kontratu izan ditzakeela lanpostu edo departamentu desberdinei lotuta. Ondorioz, langile gastu hori sortzen duten langileen kopurua zenbatzean, pertsona bera guztizko batean baino gehiagotan ager daiteke, informazioaren banakatzeko motaren arabera. Horrek azaltzen ditu enplegatutako pertsonen guztizko kopuruan ikusten diren aldaketa txikiak, erabilitako sailkapen irizpidearen arabera. Ildo horretan, aipatu behar da 2024ko ekitaldian zenbait egonkortze prozesu amaitu zirela, eta, horien ondorioz, handitu egin zela Foru Aldundiko lanpostuen arteko barne mugikortasuna. Mugikortasun horrek eragina du, halaber, pertsonen guztizko zenbaketan, kontratu motaren, departamentuaren edo beste kategoria batzuen arabera, pertsona berarentzat erregistro bat baino gehiago sortzen baitira.

Azkenik, kontuan hartu behar da beste muga garrantzitsu bat: zenbaketa kontratuen iraupena haztatu gabe egiten da. Hau da, egun bakar batean kontratatutako pertsona batek postu berean hainbat hilabetez kontratatutako beste batek duen pisu bera du zenbaketan. Efektu horrek zenbait distorsio eragin ditzake emaitzetan, eta handitu egiten da analisiaren xehetasun maila handitzen den heinean.

IV.2.1. Langileen gastuaren genero azterketa

Lehenengo hurbilketa batean, 1. kapituluko gastua sexuaren arabera bereizita aztertzean, ikusten da 2024an GFAk **8 milioi euro gehigarri** baino gehiago (8.648.806 euro) bideratzen dituela emakumeentzat gizonekin alderatuta, grafiko honetan ikus daitekeen bezala. Zenbateko hori, bai emakumeentzat, bai gizonentzat, %6 handiagoa da aurreko ekitaldiarekiko.

14. grafikoa. 1. kapituluko gastua, sexuaren arabera



Iturria: Geuk egina, 2023 eta 2024ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

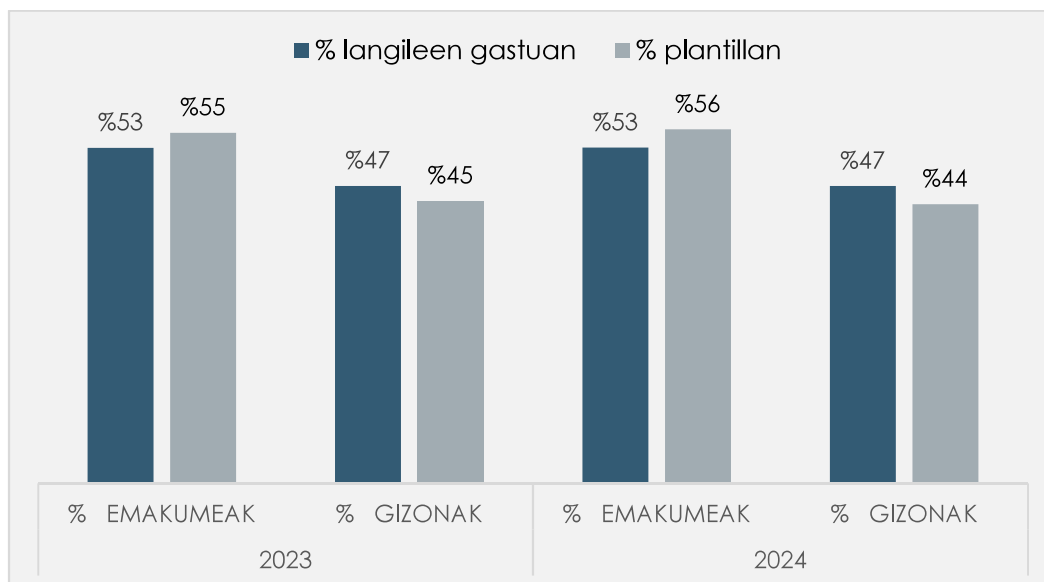
Emakumeen gastu absolutu handiago hori koherentea da plantillan pisu handiagoa izatearekin. Izan ere, eta **goranzko joerarekin**, emakumeak dira plantillaren % 55,9 gaur egun.

Hala ere, kasu batean eta bestean plantillako presentziaren eta langileen gastuen ehunekoak alderatuz gero, ikusten da ez dela betetzen **proportzionaltasun irizpidea**, eta gizonek gastuaren ehuneko handiagoa jasotzen dute 1. kapituluan plantillan daukaten pisu proportzionala baino, hurrengo grafikoan ikus daitekeenez. Zehazki, esan bezala, Gipuzkoako Foru Aldundiko plantillaren %55,9 emakumeak dira, eta gastuaren %53 jasotzen dute. Gizonak, aldiz, plantillaren %44,1 dira eta aurrekontuaren %47 jasotzen dute.

2023ko emaitzekin alderatuz gero (azterketa egin zen lehen urtea), jarraibidea antzekoa da. Orduan, emakumeak plantillaren %55,8 ziren eta gastuaren %53 jasotzen zuten; gizonek, berriz, plantillaren %44,2 eta aurrekontuaren %47. Beraz, proportzionaltasunari dagokionez, arrakala mantendu egiten da.

Desoreka hori dela eta, beste aldagai batzuetan sakondu behar da, azaldu ahal izateko. Zehazki, lau aldagaik eragiten dute alde horietan: **lanbide taldeen arabera 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. 2024an, 2023an bezalaxe, gastu gehiena, emakumeetan zein gizonetan, A1 taldera bideratzen da. Alde nagusia berriz ere gastu gehien pilatzen duten bigarren taldeetan dago: gizonen kasuan, C2 taldea da (gastuaren %36), eta emakumeen kasuan, C1 taldea (%27) eta A2 taldea (%23). Jarraibide hori mantendu egiten da 2023arekiko, eta agerian uzten du langileen sexuaren arabera bereizketa handia dagoela talde horietan: C2 taldean, gehienak gizonak (%60,4, gizonak %96,5 dira suhiltzaileen artean); A2 taldean, emakumeak %70,5 dira, batez ere gizarte laneko langileak; eta C1 taldean, emakumeak %65,7 dira, eta talde horretan sartzen dira administrariak.

Eta, hain zuzen ere, C2 taldean ikusiko dugu soldata arrakala handiena; izan ere, suhiltzaileek ez dute sailkapen talde bereko beste lanposturik (adibidez, zaintzako langileen %100 emakumeak dira), eta horrek esan nahi du talde horretako gizonak ordainsari hobeak dutela.

Beraz, plantillaren osakerari 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 %39,6 dira, baina 1. kapituluko aurrekontuaren %18,5 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	32.267.317	23.699.808	%57,7	%42,3	%43	%35
A2 taldea	17.436.502	6.831.186	%71,9	%28,1	%23	%10
C1 taldea	20.266.241	12.160.460	%62,5	%37,5	%27	%18
C2 taldea	5.389.954	23.800.937	%18,5	%81,5	%7	%36
Langileen gastua, guztira	75.506.679	66.857.873	%53	%47	%100	%100

Iturria: Geuk egina, 2024ko 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 %57,5 dago gizonei zuzenduta, eta emakumeei, berriz, %47,3. Emakumeen kasuan, behin-behinekotasun handiagoa ageri da: Aldundiko bitarteko funtzionarioen %61,3 emakumeak dira, baina kontratu mota hori duten langileen guztizko gastuaren %58,3 biltzen dute. Osaeran ageri diren aldeak are nabarmenagoak dira aldi baterako lan kontratua duten langileen kasuan: horietan, emakumeak dira guztizkoaren %83,8, nahiz eta kasu honetan I. kapituluko gastua erabat proportzionala den mota horretan duten pisuari dagokionez. Antzeko zerbait gertatzen da politikarien kasuan —emakumeen azpiordezkaritza txiki bat ageri da—: emakumeak guztizkoaren %48,6 dira, nahiz eta I.

kapituluko gastuaren proportzioa ere proportzionala den mota horretan duten ordezkaritzarekiko.

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 %51,7, eta gastuaren %48,2 jasotzen dute; bigarrenaren kasuan, emakumeak behin-behineko langileen % 53,8 dira eta gastuaren %49,6 jasotzen dute. Bi kasuetan, ikus daitekeenez, proportzionaltasuna hautsi egiten da, I. kapituluari emakumeentzat egiten den gastuaren kaltetan. Behin-behineko langileen kasuan, desoreka hori, ziurrenik, beren langileen sexuaren arabera polarizazioaren ondorio da. Oro har, langileak orekatuta daude (%55,9 emakumeak dira, eta %44,1 gizonak); idazkarien taldean, berriz, emakumeak dira nagusi (%66,7), ordainsari txikiagoa dute, eta aholkularien taldean, berriz, gizonak gehiago dira (%48,1) eta soldata handiagoak dituzte. Joera hori 2023an ere egiaztatu zen: emakumeak karrerako funtzionarioen %51,1 ziren, eta gastuaren %48 hartzen zuten; aldi baterako langileen kasuan, berriz, %54,4 ziren, eta gastuaren %49.

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)	35.732.097	38.452.556	48,2	51,8	47,3	57,5
Bitarteko funtzionarioak	33.412.827	23.884.395	58,3	41,7	44,3	35,7
Lan kontratu mugagabea duten langileak	1.428.507 €	180.291	88,8	11,2	1,9	0,3
Aldi baterako lan kontratua duten langileak	644.258	141.121	82	18	0,9	0,2
Behin-behineko langileak	1.766.212	1.795.298	49,6	50,4	2,3	2,7
politikariak (diputatuak eta zuzendariak)	2.522.778	2.404.211	51,2	48,8	3,3	3,6
Langileen gastua, guztira	75.506.679	66.857.872	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 %40,6ra arte), eta gizonetan, berriz, *Gobernantzan* (%39,6). 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 %18,7) eta Gobernantzarenak (gastu osoaren %10) jarraitzen dio. Gizonen kasuan, esan bezala, oso desberdina da banaketa. Hori horrela, Gobernanta Departamentuak gizonetan izaniko gastuaren zati handi hori Ogasun eta Finantza Departamentuan (gastu horren guztizkoaren %18,8) eta Lurralde Oreka Berdean (%9,1) 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), Gobernanta Departamentuan (%78 gizonentzat eta %22 emakumeentzat) eta Ogasun eta Finantza Departamentuan (gastuaren %71 emakumeentzat eta %29 gizonentzat).

Hala ere, departamentu guztietan, emakumei bideratutako gastuaren proportzioa plantillan duten ordezkari bakoitzaren txikiagoa da, eta fenomeno hori 2023an jada detektatu zen. Aldeak bereziki handiak dira Gobernanta Departamentuan; izan ere, ikusi dugun bezala, GFAko langileen arloko gastuaren zati handi bat biltzen du. Departamentu horretan, emakumeak langileen %27,3 dira, eta I. kapituluko gastuaren %22,3 jasotzen dute. Sustapen Ekonomikoaren eta Proiektu Estrategikoen Departamentuan ere proportzionaltasuna hausten da, eta, langile guztien %63,2 badira ere, I. kapitulura bideratutako aurrekontuaren %55,4 biltzen dute, baita Jasangarritasuneko Departamentuan bideratutakoa ere, non emakumeak %52,3 diren eta gastuaren %45,6 jasotzen duten. Azkenik, Mugikortasuneko, Turismoko eta Lurralde Antolaketako Departamentuan langileen %62,6 emakumeak dira, baina I. kapituluko gastu osoaren % 55,9 hartzen dute. Horietan guztietan, ehuneko 5 puntutik gorako aldea dago.

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	2.771.653	2.066.577	57,3	42,7	3,7	3,1
01 - Jasangarritasuna	2.188.880	2.610.160	45,6	54,4	2,9	3,
02 - Zainketak eta Gizarte Politikak	14.143.217	3.738.815	79,1	20,9	18,7	5,6
03 - Gobernanta	7.574.078	26.446.602	22,3	77,7	10	39,6

04 - Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak	1.735.553	1.396.873	55,4	44,6	2,3	2,1
05 - Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa	3.139.577	2.478.526	55,9	44,1	4,2	3,7
06 - Ogasun eta Finantza Departamentua	30.633.099	12.591.764	70,9	29,1	40,6	18,8
07 - Bide Azpiegiturak	2.775.950	5.827.929	32,3	67,7	3,7	8,7
08 - Lurralde Antolaketa Berdea	4.575.843	6.055.623	43	57	6,1	9,1
09. Kultura, Lankidetz, Gazteria eta Kirola	5.968.827	3.645.004	62,1	37,9	7,9	5,5
Langileen gastua, guztira	75.506.678	66.857.873	53	47	100	100

Iturria: Geuk egina, 2024ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Aurreko kasuetan bezala, beharrezkoa da proportzionaltasunean haustura horiek azaltzen dituzten faktoreak ikertzen jarraitzea. Ziur asko, Aldundiko langileen banaketan sexuaren arabeko segregazioak duen eraginarekin lotuta egongo dira. **Segregazio horizontalaren** eraginaren eta emakumeek egin ohi duten lanaren balorazio txikiagoaren adibide gisa, Gobernantza departamentuaren kasua aipa daiteke berriz ere. Izan ere, lehen esan dugun bezala, suhiltzaileen %96,5 gizonak dira, eta, postu feminizatuekin alderatuta, ordainsari handiagoak dituzte. Bigarren azalpen faktorea **segregazio bertikala** izan daiteke. Kasu honetan, honako hau adierazten da: departamentu feminizatuetan ere, zuzendaritza postuetan dauden emakumeen proportzioa (oro har, I. kapituluaren gastu ehuneko erlatibo handienak jasotzen dituztenak) txikiagoa da langileen artean duten pisuari legokioketena baino (adibidez, gizonak A1 taldeko burutzen %55,3 dira). Horrek azalduko luke, emakume gehiago egon arren, I. kapituluaren gastu handiena sortzen duten lanpostuak proportzionalki gizonek betetzen dituztela neurri handiagokoa. Hori guztia, I. kapituluko gastuaren banaketan langileen eta pisuaren arteko pisu globalaren proportzionaltasuna hautsiz.

Azkenik, adierazi behar da **kontziliazio baimenek** nahitaez eragina dutela langileen gastuaren banaketa horretan; izan ere, senideak zaintzeko lanaldi murrizketen eta eszedentzien kasuan, gehienbat emakumeek baliatzen dituztenetan (%84,9 lanaldi murrizketetan eta %87,5 zaintzagatiko eszedentzietan), penalizazio ekonomikoa gertatzen da, 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. kapituluko gastuaren artean. Haustura hori arina bada ere, 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 kontziliazio baimenak emakumeen soldaten penalizazioan islatzea.

IV.2.3. Generoaren arabeko soldata arrakala

Memoria honek, 1. kapituluko aurrekontu esleipenean dauden aldeak aztertzeaz gainera, langileen aurrekontuak soldata arrakalaren kontzeptuaren bidez duen genero inpaktua ere ebaluatzen du. Emaizak ulertzeko, garrantzitsua da **generoaren arabeko 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.

Emaizta 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 okupatutako posizioetan dauden aldeak islatzeko.

Beraz, gure kasuan, lanaldi osoko pertsonen gainean kalkulaturako soldata arrakalaren datu orokorrak², hau da, emakumeen eta gizonen urteko batez besteko ordainsariaren ehuneko alde gordinetik ateratzen den datuak (oinarriko soldata eta osagarriak) GFAko soldata arrakalaren **%11,3**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...).

Emaizta horrek esan nahi du bilakaera apur bat negatiboa izan dela 2023arekiko, kalkulu hori egin zen lehen urtearekiko, batez ere datuetan adierazitako mugak kontuan hartzen badira. Ekitaldi hartan, urteko batez besteko ordainsaria 52.792,44 eurokoa zen emakumeentzat, eta 59.116,52 eurokoa gizonentzat, %10,7ko soldata arrakalarekin.

² 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 aldakorrekook baitira, besteak beste.

11. taula. Emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala GFAn

	EMAKUMEAK	GIZONAK	SOLDATA ARRAKALA
Urteko batez besteko ordainsaria 2023	52.792,44 €	59.116,52 €	% 10,7
Urteko batez besteko ordainsaria 2024	49.610,00 €	55.901,00 €	11,3%

Iturria: Geuk egina, 2023 eta 2024koko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Azterketan beste urrats bat eginez, jarraian, emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko aldea kalkulatzeari ekingo diogu, eta zenbait ezaugarri kontrolatuko ditugu. Horri esker, gainera, **emakumeek eta gizonek ordainsarien egiturari dituzten posizioetan** ageri diren aldeak identifikatuko ditugu, eta desberdintasun nagusiak non dauden adieraziko. Kontuan hartuta, oro har, ordainsarietan sexuaren arabera dauden aldeak azaltzen dituzten faktoreak (aurreko atalean aurreratu direnak, hala nola Aldundiko langileen sexuaren arabera bereizketa eta genero desberdintasunak irautea zainketa lanaren banaketan, eta, beraz, kontziliazio baimenetan), aldagai hauek baliatu dira azterketan sakontzeko: lanbide taldea (sailkapen taldea), departamentua, kontratu mota eta ordainsari kontzeptuak (eta, bereziki, osagarriak).

Lehen aldagaiak, hau da, **soldata arrakalak edo sailkapen taldearen batez besteko ordainsariak**, agerian uzten du 2024an C2 sailkapen taldean dagoela soldata arrakala handiena (%65,5³). Hurrengo, garrantziaren arabera ordenatuta, C1 taldean gertatzen den arrakala da; talde horretan, emakumeek batez beste %13,2 gutxiago jasotzen dute ordainsarian talde horretako gizonek baino. Hirugarren postuan, zertxobait txikiagoa bada ere, A1 baino goragoko taldeko langileen artean dagoena nabarmendu behar da, soldata arrakala, emakumeen kaltetan, %9,7ra iristen baita. Azkenik, A2 taldeko %6,7ko arrakala negatiboa aipatu behar da – hau da, emakumeek talde horretako gizonek baino ehuneko 7 puntu gehiagoko soldata jasotzen dute, batez beste –. Hori guztia honako taula honetan jaso da.

³ Lanbide-talde honetan identifikatutako soldata-arrakalaren garrantzia kontuan hartuta, hurrengo ekitaldian berriazko azterketa bat egitea aurreikusten da, arrakala azaltzen duten faktoreetan sakontzeko (lanpostuen ezaugarriak, osagarriak, datuaren kalitatearen mugak, etab.).

12. taula. Soldata arrakala lanbide taldearen arabera

	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
A1 taldeko langileak	67.931,19 €	75.237,49 €	9,7%
A2 taldeko langileak	42.117,15 €	39.486,62 €	-6,7%
C1 taldeko langileak	36.914,83 €	42.519,09 €	13,2%
C2 taldeko langileak	15.014,00 €	43.512,00 €	65,5%

Iturria: Geuk egina, 2024ko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

2023ko emaitzekin alderatuz gero, pauta oso antzekoa da: C2n ere erregistratzen zen orduan generoko soldata arrakala handiena, eta A1en emakumeek %9,4 gutxiago kobratzen zuten, batez beste. C1ean, %8,4 gutxiago, eta A2an, berriz, -%6,9ko arrakala negatiboa.

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 %60,4 gizonak dira), eta nabarmentzekoa 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 araberako banaketa oso antzekoa baitaukate (%70,5-29,5 eta % 65,7-34,3, 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 %16koa, aholkulariek eta idazkariak osatzen duten behin-behineko langileen artean dago. Emakumeen soldataren kaltetan betiere, atzetik datoz lan kontratu mugagabea duten langileen arteko arrakala (%14,3) eta karrerako funtzionarioen arteko arrakala (%13). Bitarteko funtzionarioen artean, arrakala ia %12koa da, aldi baterako lan kontratudun langileen artean dagoen arrakalaren oso antzekoa (%11,6), eta, 2024an, nabarmentzekoa da arrakala negatiboa dela politikarien artean (-%11,1), eta, beraz, foru-diputatuen artean emakumeen gehiengoa dagoela, gorakadarik gabe. Taula honetan jasotzen dira datu horiek.

13. taula. Soldata arrakala, motaren arabera

	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
Karrerako funtzionarioak	44.777,06 €	51.475,98€	%13,0
Bitarteko funtzionarioak	36.318,29 €	41.109,11 €	%11,7
Lan kontratu mugagabea duten langileak	38.608,30 €	45.072,75 €	%14,13
Aldi baterako lan kontratua duten langileak	20.782,52 €	23.520,17 €	%11,6
Behin-behineko langileak (diputatuen aholkulariak eta idazkariak)	50.463,00 €	59.843,00 €	%15,7
Politikariak (diputatuak eta zuzendariak)	74.199,35 €	66.783,64 €	-%11,1

Iturria: Geuk egina, 2024ko 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 %55,9 eta %44,1, hurrenez hurren), baina osatzen duten taldeetako bat, idazkariak (profil hori oraindik ere oso baldintzatuta dago genero rolaen 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 (2024an politikariak izan ezik), 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.

Departamentuaren aldagaiari dagokionez, berriz ere ikusten dugu arrakala handienak emakumeek jasotako batez besteko soldataren kalterako direla. Handiena, ia %27,8koa, Ekonomiaren Sustapen eta Proiektu Estrategikoetako Departamentuan gertatu da (gogoan izan behar da departamentu horretan emakumeak direla langile guztien %63,2), eta, ondoren Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa (%24,3); jarraian Gobernantza Departamentuan (%23,7) eta antzeko zenbatekoarekin Jasangarritasun Departamentua (%23,6).

14. taula. Soldata arrakala departamentuaren arabera

	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
00 - Diputatu Nagusia	53.301,2 €	55.853,43 €	4,6%
01 - Jasangarritasuna	48.641,78 €	63.662,44 €	23,6%
02 Zainketak eta Gizarte Politikak	45.186,00 €	47.933,53 €	5,7%
03 - Gobernantza	43.034,53 €	56.389,34 €	23,7%
04 - Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak	40.361,70 €	55.874,92 €	27,8%
05 - Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa	40.773,73 €	53.881,00 €	24,3%
06 - Ogasuna eta Finantzak	49.328,66 €	52.906,57 €	6,8%
07. Bide Azpiegiturak	47.861,21 €	50.240,77 €	4,7%
08 - Lurralde Antolaketa Berdea	47.173,64 €	54.068,06 €	12,8%
09. Kultura, Lankidetzak, Gazteria eta Kirola	37.539,79 €	40.054,99 €	6,3%

Iturria: Geuk egina, 2024ko 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 fenomenoak 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 %24,3ko arrakala; izan ere, antzeko zerbait gertatzen den pertsona gutxiko departamentu bat da. Hau da, zerbitziburu eta atalburu gehienak gizonezkoak dira. Jasangarritasun Departamentuari dagokionez, % 23,6ko arrakala handiarekin, azalpen bera errepikatzen da, segregazio bertikal nabarmena duen sail txikia baita.

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, %34,2koa, hain justu. Era berean, nahiz eta nahiko urrun egon, **berariazko osagarrietan eta dedikazioetan** % 21,1eko arrakala ageri da.

Arrakala negatiboak ere badaude (hau da, emakumeen aldekoak), baina askoz txikiagoak dira kontzeptu hauetan: Pentsio Funtseri egindako ekarpena, Elkarkidetza (%4,8), Ordainsariak eta soldatak (%5), eta ia hautemanezina lanpostu mailako osagarrian (%1,9) eta Antzinatasunean (%1,2). Hurrengo tauletan datu horiek arretaz ikus daitezke:

15. taula. Soldata arrakala nomina kontzeptuaren arabera

Nomina kontzeptua	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
Ordainsariak eta soldatak	11.057,96 €	10.532,46 €	-5%
Destino osagarria	5.912,02 €	5.799,47 €	-1,9%
Berariazko osagarria eta dedikazioak	13.645,05 €	17.284,37€	21,1%
Gaixotasunagatiko eta istripuengatiko osagarria	3.479,82 €	3.824,79 €	9,0%
Gizarte Segurantzaren enpresa kuota	9.677,62 €	12.046,08€	19,7%
Pentsio Funtserako ekarpena, Elkarkidetza	1.360,57 €	1.298,87 €	-4,8%
Antzinatasuna	3.005,80 €	2.970,27 €	-1,2%
Aparteko ordainsariak	5.250,60 €	5.944,08 €	11,7%
Beste osagarri pertsonal batzuk	1.200,55 €	1.825,52 €	34,2%
Ordainsariak GUZTIRA	49.610,00 €	55.901,00 €	11,3%

Iturria: Geuk egin, 2024ko 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 dedikazioak** (nominaren kontzeptuagatiko batez besteko ordainsari osoaren %25) %21,1eko genero-arrakala lortzen dute. Desberdintasun horien azalpena, beste aldagai batzuekin gurutzatuta sakonago ikertuko bada ere, ziur asko zera da, gizonek 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 (%1,2) **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.

2023arekin alderatuta, jarraibide orokor berari eusten zaio, baina bilakaera negatibo esanguratsua dago berariazko osagarriaren eta dedikazioen kasuan, orduan %17ko arrakala baitzegoen.

Nolanahi ere, datu horien eta beste batzuen jarraipena egin beharko da etorkizuneko memorietan, koiunturazko gertaera bat den edo benetan joera-aldaketa bat dagoela adierazten duen egiaztatzeko.

IV.2.4. Langileen gastuen azterketaren emaitza nagusiak

2024an proportzionalki, 1. kapituluko gastuaren zati handi bat gizonentzat da. Alderantziz, foru plantillako emakumeen kopurua handiagoa izan arren (%55,9), gastuaren proportzioa txikiagoa da, %53, alegia.

Desoreka global horren arrazoiak aztertuta, azterketak erakutsi du lanbide taldeen araberrako sailkapenak, kontratu motak, Aldundiko departamentuen arteko banaketak eta kontziliazio baimenen eraginak azalpen ahalmen handia dutela. Hala, lehenengoari erreparatuta, gastu arrakala handienak C1 eta C2 sailkapen taldeetan ikusten dira, emakumeen kaltetan. **Kontratu motaren** araberrako azterketak erakusten duenez, kategoria gehienetan hautsi egiten da emakumeek plantillan duten pisuaren eta dagokien langile gastuaren ehunekoaren arteko proportzionaltasuna, betiere bigarrena baino txikiagoa. Hori gertatzen da bitarteko funtzionarioen kasuan (emakumeak talde horren %61,3 dira, baina kontratu mota hori duten langileen guztizko gastuaren %58,3 biltzen dute), karrerako funtzionarioen eta praktiketako funtzionarioen kasuan (emakumeak plantillaren %51,7 dira eta gastuaren %48,2 jasotzen dute) eta behin-behineko langileen kasuan (emakumeen %53,8k gastuaren %49,6 jasotzen dute). **Departamentuen** araberrako banaketari dagokionez, azterketak erakutsi du foru departamentu guztietan emakumeei bideratutako gastuaren proportzioa plantillan duten ordezkari baina txikiagoa dela. Aldeak bereziki handiak dira honako departamentu hauetan: Gobernantza (emakumeak langileen %27,3 dira, eta I. kapituluko gastuaren %22,3 jasotzen dute), Sustapen ekonomikoa eta Proiektu estrategikoak (emakumeak langile guztien %63,2 dira, eta soilik gastu horren %55,4), Jasangarritasuna (langileen %52,3, gastuaren %45,6) eta Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolamendua (langileen %62,6 dira emakumeak, eta gastu mota horren guztizkoaren %55,9 hartzen dute).

Bestalde, generoaren araberrako soldata arrakalaren azterketak argi eta garbi islatzen ditu desberdintasun horiek gastuaren banaketan. Hala, GFako langileen arteko **generoko soldata arrakala** (1. kapitulua) %11,3ra igo da 2024an (generoko soldata-arrakala ez-doitua), Gipuzkoako lurralde historiko osoan, generoko soldata-arrakalak dakarren %22,4 baino txikiagoa bada ere (2024ko datua). Datu horiek erakusten dutenez, enplegu publikoaren

ezaugarri batzuk diskriminatzailatzat edo berdintasunaren aldekotzat har badaitezke ere, horrek ez du esan nahi gizartean nagusi diren genero estereotipo eta -rolek eta emakumeek eta gizonak betetzen dituzten posizioetan sortzen diren desberdintasunek eraginik ez dutenik.

Aurkeztutako azterketa datu orokor horretatik harago doa, eta, emakumeen eta gizonen ordainsarietan 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 dituzten aldeak, esan bezala, I. kapituluko gastuan ikusitakoen parekoak dira. Hala, lehenengoan ikusten da C2 **sailkapen taldean** dagoela soldata arrakalarik handiena (%65,5), eta, ondoren, C1 taldean (%13,2). Halaber, generoaren arabera soldata arrakalak ikusten dira langile-motaren arabera, betiere emakumeen soldataren kalterako. Handiena, ia %15,7, aldi baterako langileei dagokie; ondoren, garrantziaren arabera, lan-kontratu mugagabeko langileei (%14,3), karrerako funtzionarioei (%13) eta bitarteko funtzionarioei (%11,7). Sailaren aldagaiak ere alde nabarmenak erakusten ditu emakumeen kalterako: generoko soldata arrakala handiena, ia %28koa, Ekonomia Sustapen eta Proiektu Estrategikoen Departamentuan gertatzen da, eta haren atzetik datoz Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolamendua (%24,3), Gobernantza (%23,7) eta Jasangarritasuna (%23,6). Azkenik, eta administrazio publikoetako ordainsarien genero azterketa egiten denean ohikoak diren emaitzak berretsiz, ordainsari osagarriek garrantzi handia dute GFAn emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakalak azaltzeko orduan. Arrakala handienetako bat berariazko osagarrian eta dedikazioetan gertatzen da (azken ordainsarian pisu handiena duena da), eta %21,1 era iristen da.

2023. urtearekin alderatuta (azterketa hau egin zen lehen urtea), aipatutako zenbait fenomenoren jarraitutasuna berresten da: soldata arrakala orokorra % 10,7koa izan zen orduan; C2 eta A1 taldeek kontzentratzen zituzten alderik handienak; kontratu motaren arabera, behin-behineko langileek eta karrerako funtzionarioek zituzten emakumeen kalterako arrakala handienak; eta departamentuen arabera Gobernantza, Ekonomia Sustapena eta Mugikortasuna. Eta, azkenik, ordainsari osagarriak, eta, bereziki, espezifikak eta dedikazioak ziren oraindik ere arrakala azaltzeko faktore nagusia (%17).

Azken batean, 2024ko emaitzek 2023an identifikatutako **egiturazko hiru kausak** berresten dituzte:

- 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, gizonak 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 bildutako datuen kalitatea lantzen jarraitzea eta zenbait aldagairen eragina isolatzea, hala nola kontziliazio baimenena, edo balio bereko lanpostuen arabera soldata analisiak egitea.

Horrek guztiak aukera ematen du ondorioztatzeko soldata arrakala hori ere **genero ikuspegia** behar bezala kontuan hartzen ez duten langileak kudeatzeko politika publikoen emaitza dela. Hala, identifikatutako ordainsari desberdintasunen oinarrian dauden hiru faktoreen eragina sakon ezagutzeko eta desagerrarazteko estrategiarik jartzen ez bada aktiboki eta nahita, horiek errepikatzen jarraituko da. Ildo horretan, Gipuzkoako Foru Aldundiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Planak, Foru Gobernu Kontseiluak 2025eko ekainaren 17an onartutakoak, soldata arrakala aztertzeko eta haren jarraipena egiteko bi ekintza jasotzen ditu. Alde batetik, **C2 sailkapen taldeko lanpostuetako soldata arrakala** aztertzeko, eragin dezaketen arrazoiak identifikatzeko, eta, bestetik, kalkulaturako **arrakalaren urteko jarraipena egitea** eta plantilla osoaren arrakalen bilakaera ebaluatzea. Bi ekintza horiei esker, hobetu eta osatu ahal izango dugu lurralde aurrekontuetako genero eragina aurretiaz ebaluatzeko etorkizuneko memorietako langile gastuen azterketa.

Azken batean, eta, hain zuzen ere, administrazio publikoaren eremua hain diskriminatzailea ez den eta berdintasunaren alde egiten duen gunea delako, GFAn Gipuzkoan baino soldata arrakala txikiagoa izatearen arteko konparaziotik ondoriozta daitekeen datu "positiboa", atal honetan azaldu diren gainerakoekin osatuta, **motorra** izan behar da genero ikuspegia duen politika publiko integral eta zeharkako baten bidez lanean 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
- Elkarriketa 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 (2025) 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

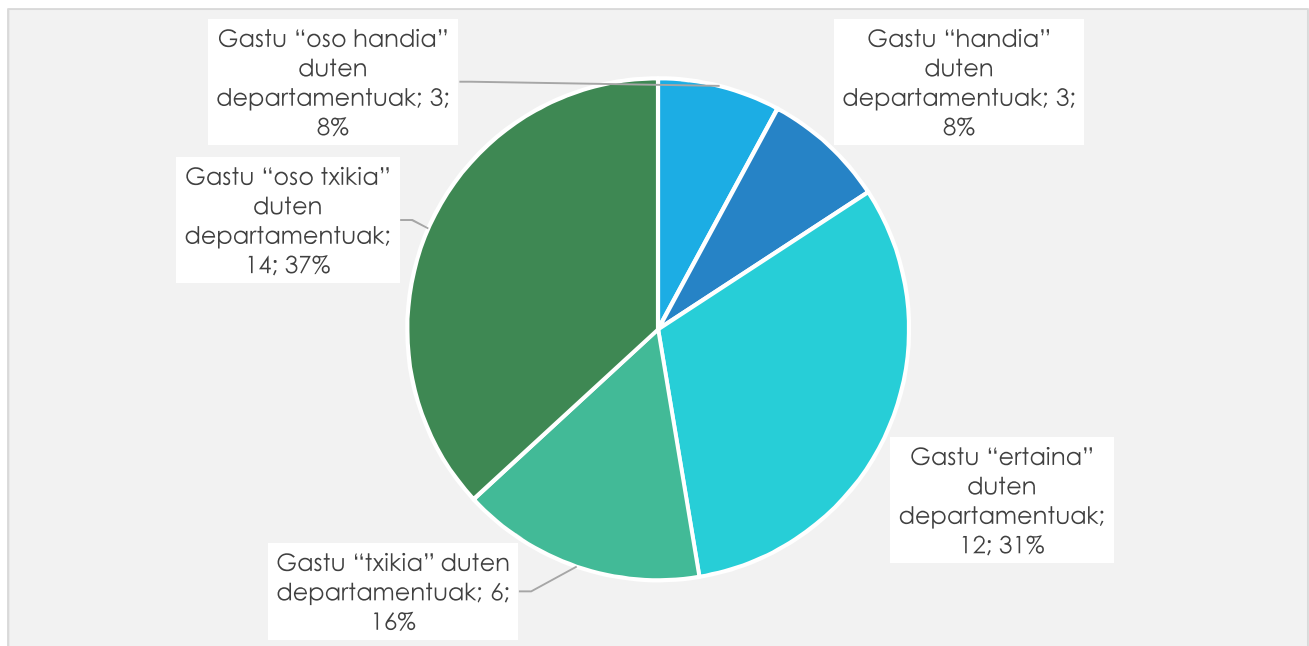
Berdintasunerako Organoa funtsezko pieza da Gipuzkoako Foru Aldundiaren genero arkitekturan. *Berdintasunerako 2/2015 Foru Arauaren* 7. artikulua arautzen du, eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako foru politikak bultzatzeko organo transbertsala da. **Zuzendaritza Nagusi** maila du eta **Diputatu Nagusiaren Kabinetea**ri dago atxikita. Berdintasunerako Organoa beste arlo sektorial batzuei lotuta egon badaiteke ere, Diputatu Nagusiaren Kabinetea 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. kapituluek osatua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organorako aurrekontu esleipena **2.439.221 eurokoa** da, eta programen guztirako batez besteko gastua, berriz, 17 milioi eurokoa. Aurrekontu programa honek 2026rako aurreikusitako GFaren gastu osoan duen pisu erlatiboari dagokionez, **% 0,21**ekoa da. Aurreko urtean, aurrekontua txikiagoa izan arren (2.288.790 euro), aurrekontu osoaren % 0,22 izan zen.

Hurrengo grafikoan 38 zuzendaritza nagusiak multzokatzen dira, GFaren kudeaketa aurrekontu oso propioarekiko duten gastuaren arabera. Zuzendaritzetako hiru (%7,9) gastu oso handiko tartean daude, gastuaren ehunekoa %10etik gorakoa den neurrian. Beste hiru zuzendaritza nagusi daude %5 eta %10 arteko gastuarekin. Beste 12k guztizkoaren %1 eta %5 arteko gastua dute; 6 zuzendaritza nagusik gastu ekonomiko txikia dute (guztizkoaren %0,5 eta %1 artekoa). Eta beste 14 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—, 33. postuan dago Berdintasunerako Organoa.

16. grafikoa. Zuzendaritza nagusien sailkapena, gastu mailaren arabera (2026. 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	211.647.030	17,89%
Plangintzako, Inbertsioetako, Ikuskapeneko eta Prestazio Ekonomikoetako Zuzendaritza Nagusia	156.296.310	13,21%
Haurren Babeseko, Gizarte Inklusioko eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistaren Arretako Zuzendaritza Nagusia	128.367.010	10,85%
Errepideetako Zuzendaritza Nagusia	108.063.540	9,13%
Zentroen Kudeaketa Integraleko Zuzendaritza Nagusia	88.182.110	7,45%
Mugikortasuneko eta Garraio Publikoko Zuzendaritza Nagusia	76.935.290	6,50%
Transizio Ekologikoko Zuzendaritza Nagusia	43.840.190	3,71%
Ogasun Zuzendaritza Nagusia	38.367.140	3,24%
Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza Nagusia	38.015.830	3,21%
Ekonomia Sustapeneko Zuzendaritza Nagusia	32.669.420	2,76%
Nekazaritzako eta Lurralde Orekako Zuzendaritza Nagusia	26.809.220	2,27%
Gazteria Zuzendaritza Nagusia	24.580.790	2,08%
Berrikuntzako Zuzendaritza Nagusia	22.737.610	1,92%
Kirol Zuzendaritza Nagusia	21.566.490	1,82%
Proiektu Estrategikoetako Zuzendaritza Nagusia	19.602.500	1,66%
Lurralde Antolaketako Zuzendaritza Nagusia	18.727.950	1,58%
Mendietako eta Natura Ingurunekeko Zuzendaritza Nagusia	17.405.800	1,47%

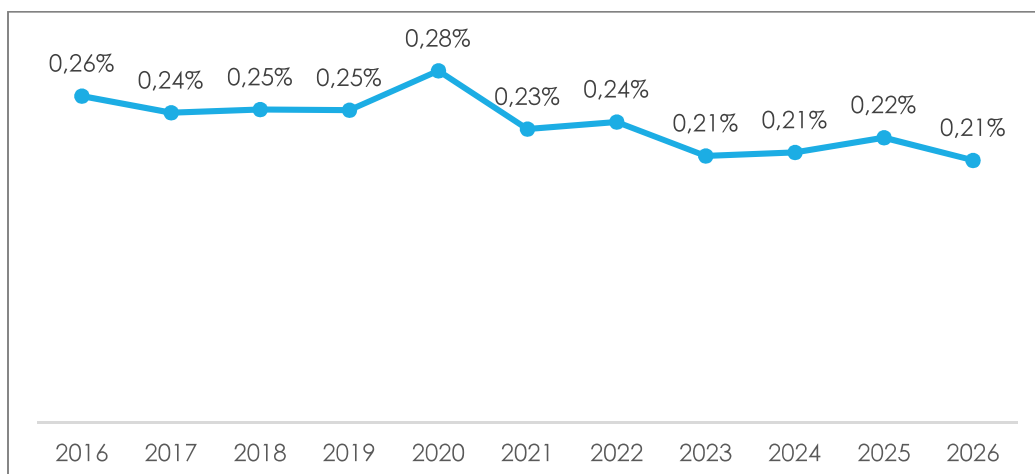
Kultur Ondarearen Zuzendaritza Nagusia	12.397.250	1,05%
Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusia	10.770.190	0,91%
Agendako, Berrikuntzako eta ebaluazioko Zuzendaritza Nagusia	10.440.290	0,88%
Hizkuntza Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia	10.245.810	0,87%
Araubide Juridikoko Zuzendaritza Nagusia	8.902.330	0,75%
Estrategiako Zuzendaritza Nagusia	8.163.220	0,69%
Obra Hidraulikoetako Zuzendaritza Nagusia	7.688.360	0,65%
Nazioarteko Lankidetzako Zuzendaritza Nagusia	5.735.680	0,48%
Administrazioaren Berrikuntzako Zuzendaritza Nagusia	5.503.020	0,47%
Finantza eta Aurrekontu Zuzendaritza Nagusia	3.826.430	0,32%
Turismo Zuzendaritza Nagusia	3.703.140	0,31%
Lurraldeko strategiako Zuzendaritza Nagusia	3.382.274	0,29%
Diputatu Nagusiaren Kabineteko burua	3.123.030	0,26%
Gobernu oneko eta Berrikuntza Politiko-sozialeko Zuzendaritza Nagusia	2.751.850	0,23%
Zerga eta Finantza Politikako Zuzendaritza Nagusia	2.465.230	0,21%
Berdintasun Organoa	2.439.160	0,21%
Komunikazio Zuzendaritza Nagusia	2.123.530	0,18%
Ingurumen Administrazioiko Zuzendaritza Nagusia	1.531.040	0,13%
Foru Auzitegi Ekonomiko Administrazioa (FAEA)	1.426.180	0,12%
Giza Eskubidetako eta Kultura Demokratikoko Zuzendaritza Nagusia	1.382.270	0,12%
Kudeaketa eta Plangintza Zuzendaritza Nagusia	1.336.000	0,11%
GFA gastu zenbatekoa guztira	1.183.150.514	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 %0,87) edo Estrategia Zuzendaritza (gastuaren % 0,69).

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, 0,05 puntu jaitsi da 2016tik; hala, 2016an gastu aurrekontu osoaren % 0,26 izatetik 2026an % 0,21 izatera igaro da, hurrengo grafikoan adierazten den bezala.

17. grafikoa. Berdintasunerako Organoari eskaintako 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 **%60** hazi da azken bederatzi urteetan, eta Berdintasunerako Organoarena, berriz, **% 29**.

17. taula. Berdintasunerako Organoaren aurrekontuaren bilakaera, GFaren 2016-2026 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
2026	2.439.160 €	1.183.150.514 €	0,21%
Aldakuntza tasa 2016-2026	29%	60%	--

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

esklusiboak 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 espezifikoa daukate, eta berdintasunerako politikak bultzatzeko ardura 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, berrikusi 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, 611.510 euroko zenbatekoa dugu. Organoko langileen gastu hori foru zuzendaritzetakoarekin alderatuz gero, ikusten da GFAk langileen kapitulura bideratzen duen guztizko gastuaren %0,37 dela. Portzentaje hori, berriz ere, funtzio transbertsalak dituzten beste zuzendaritza batzuen azpitik dago, hala nola Estrategia (%0,40) edo Hizkuntza Berdintasuna (%0,88).

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 eratzen dira, eta, beraz, **funtssezko piezak dira erakundearen genero arkitekturan**.

2025ean, **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 espezifikoa. 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 gainetik daukaten departamentu bakoitzeko **idazkaritza tekniko**en 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 seiek, oster, bitarteko funtzionario gisa.

Berdintasun unitateen **estalduraren, plazen profilen eta lan baldintzen azterketak** ez ditu aintzat hartzen berdintasun teknikarien plazetarako ezarritako arau maniak (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 transbertsalitatea bultzatzeko.

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

Kategoria	Menpekotasun organikoa	Egoera	Pertsonal mota
BU - Diputatu nagusia	Ez dago esleituta	--	--
BU – Jasangarritasuna	Idazkaritza Teknikoa	Beteta	Karrerako funtzionaria
BU - Zainketak eta Gizarte Politikak	Idazkaritza Teknikoa	Beteta	Funtzionario interinoa
BU – Gobernantza	Funtzio Publikoko Zuzendaritza	Beteta	Funtzionario interinoa
BU - Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak	Ez dago esleituta	--	--
BU - Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa	Turismo Zuzendaritza	Beteta	Karrerako funtzionaria
BU - Ogasuna eta Finantzak	Idazkaritza Teknikoa	Betegabe	Betegabe
BU - Bide Azpiegiturak	Idazkaritza Teknikoa	Beteta	Karrerako funtzionaria
BU - Lurralde Oreka Berdea	Idazkaritza Teknikoa	Beteta	Funtzionario interinoa
BU - Kultura, Lankidetzak, Gazteria eta Kirolak	Idazkaritza Teknikoa	Beteta	Funtzionario interinoa

Iturria: Geuk egin, 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 arinxego bat izan dela hurrengoetan, 2025ean **2.544.118€**-ra iritsi arte. Berdintasun politikak bultzatzeko egitura horietara bideratutako aurrekontua termino absolutuetan igo egin bada ere 2020tik 2025era (46.378€ gehiago), aurrekontuaren gaineko pisua ehuneko 0,04 puntu **jaitzi da**, % 0,29ko gastutik **% 0,25eko** gastura igaro baita, hurrengo taula eta grafikoan ikus daitekeen bezala.

Emaizta horren arabera, 2024. urtean, berdintasunerako foru politikak sustatzera bideratutako gastua **urrun dago 2/2015 Foru Aravaren** 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	2025
Berdintasunerako unitate kopurua (betetakoa)	3	7	8	7	7	7
Berdintasunerako unitateen kostua	109.426 €	255.328 €	291.803 €	255.328 €	255.328 €	255.328 €
Berdintasunerako Organoaren + Berdintasun Unitateen aurrekontua	2.497.740 €	2.423.489 €	2.643.092 €	2.543.327 €	2.553.178 €	2.544.118 €

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.

Berdintasunerako

Organoaren +

Berdintasun

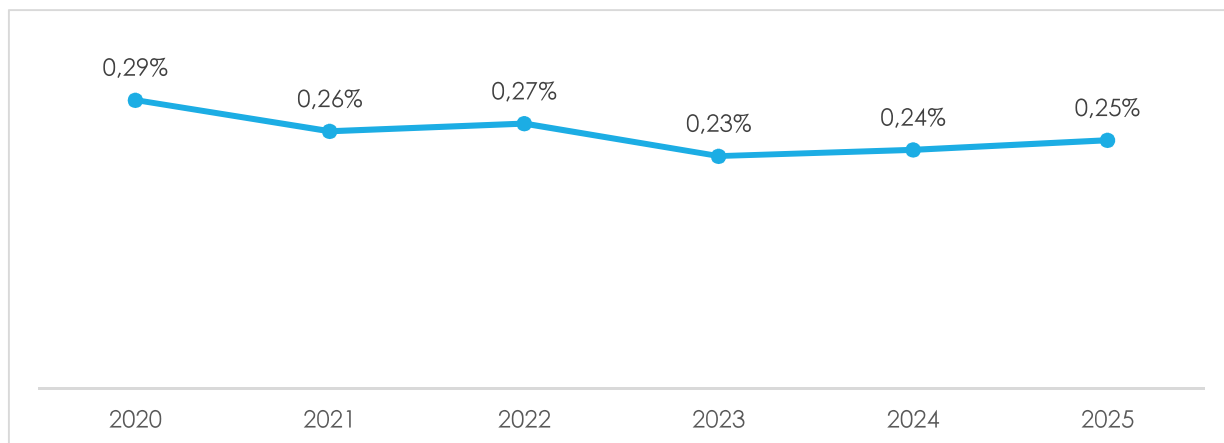
Unitateen % 0,29 % 0,26 % 0,27 % 0,23 % 0,24 % 0,25

aurrekontuaren %, guztizkoaren

gainean

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 2025eko aurrekontuaren % 0,25era iristen baita soilik.

Berdintasunerako Organoaren aurrekontu programari bakarrik erreparatzen badiogu, ikusten da 2016 eta 2026 artean **% 29 hazi** bada ere, egia da, halaber, **pisu erlatiboa galdu** duela Foru Aldundiaren aurrekontu osoan, denbora tarte horretan %60 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 % 0,6osatzen dutela.

Berdintasunerako foru politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu orokorra kontuan hartuta, gastuaren pisua ehuneko 0,04 puntu jaitsi da 2020tik 2026ra.

Berdintasun politikak sustatzera bideratutako gastuaren azterketaren irismena zabaltzen badugu, Berdintasunerako Organoak eta berdintasun unitateek esleitutako eginkizunak betetzeko duten posizioa eta egoera kontuan hartuta, emaitzek haxe 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 zabaltzeko. 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 administratiboan 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. Aztertzekoa 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** kontzeptzio 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 irigarritasunari eta kalitateari, bai eta lan merkatuan sartzeko moduari ere. Diseinu fiskalek

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

sistema patriarkala iraunarazteko eta are indartzeko joera izan dezakete modu gutxi-asko zuzenean, eta familia tradizionalaren kontzepzioa susta dezakete: gizon sostengatzaileak vs emakume zaintzaileak eratutako familian oinarrituta. Hala, genero rolak 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 bakarreko 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 sarreren 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 inpaktuei dagokionez, 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 estrategiei 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

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>

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 zergatatik 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—.

2025ean, GFAREN diru sarreren guztizko aurrekontu bateratua **7.003 milioi eurokoa** zen, eta honela banatzen zen sarrera iturrien artean:

20. taula. Diru sarreren 2025eko aurrekontu kontsolidatua

KONTZEPTUA	ZENBATEKOA	%
Pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga	2.590.750.000	37,0
Sozietateen gaineko zerga	466.050.000	6,7
Ondarearen gaineko zerga	79.600.000	1,1
Oinordetzen eta dohaintzen gaineko zerga	62.200.000	0,9
Bestelakoak	39.000.000	0,6
ZUZENKO ZERGAK	3.237.600.000	46,2
Ondare eskualdaketen eta EJDaren gaineko zerga	74.600.000	1,1
Balio erantsiaren gaineko zerga	2.505.616.400	35,8
Zerga bereziak	549.581.100	7,8
Aseguru primen gaineko zerga	39.800.000	0,6
Bestelakoak	58.543.707	0,8
ZEHARKAKO ZERGAK	3.228.141.207	46,1
TASAK ETA BESTE DIRU SARRERA BATZUK	87.481.715	1,2
TRANSFERENTZIA ARRUNTAK	142.022.391	2,0
ONDARE SARRERAK	219.342.979	3,1
INBERTSIO ERREALEN BESTERENTZEA	200.000	0,0
KAPITAL TRANSFERENTZIAK	38.331.886	0,5

AKTIBO FINANTZARIOEN ALDAKUNTZA	19.193.311	0,3
PASIBO FINANTZARIOEN ALDAKUNTZA	31.015.000	0,4
GUZTIRA	7.003.328.489	100,0

Iturria: Geuk egina, aurrekontu kontsolidatuaren datuetan oinarrituta.

Aurrekontu kontsolidatuko diru sarreraren %46,20 **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, aurrezkian, inbertsioan eta kontsumoan. Ondorioz, genero zeihartasunak gerta daitezke zerga horien diseinuan. Zuzeneko zergen barruan, PFEZaren bidezko diru sarrerak nabarmentzen dira (2.591 milioi euro), hau da, sarrera guztien %37,09 (hurrengo atalean aztertuko da).

Diru sarrera guztien %46,1 **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 (2.506 milioi euro), hau da, diru sarrera guztien %35,8.

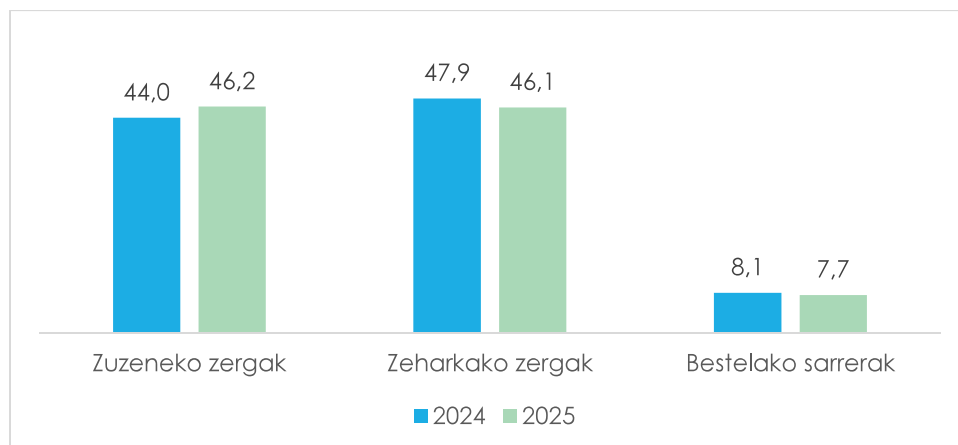
BEZak ez ditu kontuan hartzen gizabanakoen inguruabar pertsonalak eta familiarrak, baizik eta berdin zergapetzen ditu ondasun edo zerbitzu bera kontsumitzen duten pertsona guztiak, haien errenta erabilgarria edozein dela ere. Horrek esan nahi du diru sarrera txikiak dituzten pertsonak diru sarrera handiak 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 rola 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 (%2,0) eta ondare sarrerak (%3,1) nabarmentzen dira.

Urte arteko konparazioak erakusten du zuzeneko zergen pisu erlatiboak gora egin duela, 2024ko %44,0tik 2025eko %46,2ra. Aldi berean, zeharkako zergen adierazgarritasuna %47,9tik %46,1era jaitsi da, eta gainerako diru-sarrerena, berriz, %8,1etik %7,7ra.

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

19. grafikoa: 2024-2025 aldiko diru-sarreraren pisu erlatiboaren bilakaera



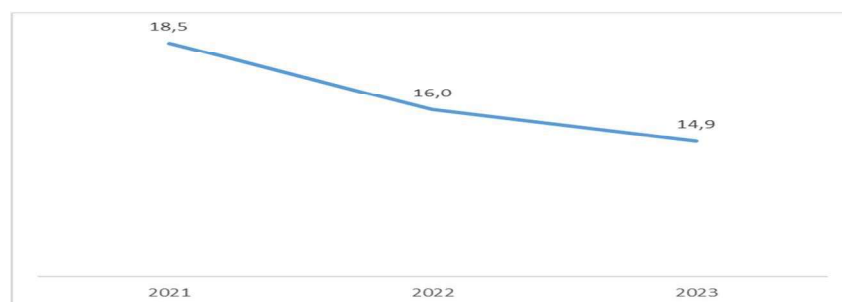
Memoria honek honako zerga figura hauek ditu ardatz, GFaren eskumen irismena eta sexuaren arabera bereizitako datuak izateko aukera kontuan hartuta: pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga, ondarearen gaineko zerga, sozietateen gaineko zerga eta tasen eta beste diru sarrera batzuen zati bat.

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 %46,0 emakumeak dira, %14,9ko arrakalarekin. Horren arrazoia da **banaketa desberdina** duela ordaindutako eta ordaindu gabeko lanak sexu batetik bestera. Hala ere, denbora-bilakaeran arrakala hori nabarmen murriztu dela ikusten da, ziurrenik zerbitzuen sektoreak azken urteetan izan duen dinamismo handiagoaren ondorioz, sektore horretan biltzen baita gehienbat emakumeen enplegua. Hala, arrakala 2021eko %18,5etik 2022ko %16,0ra igaro da, eta 2023an %14,9ra jaitsi da.

20. grafikoa: Genero arrakalaren bilakaera aitortzaileen guztizko kopuruan (2021-2023)



Zerga oinarriaren tarteen araberako azterketak agerian uzten duenez, 20.000 eurotik beherako zerga oinarriaren kasuan, handiagoa da emakumeen presentzia: %56,9 eta %43,1, hurrenez hurren, %31,8ko arrakala negatiboarekin. Aldiz, oinarriaren zenbatekoa igo ahala, behera egiten du emakumeen prebalentziak. Hala, 20.000 eta 40.000 euro bitarteko zerga oinarri osoan, emakumeak %42,4 dira (%26,3ko arrakala positiboa), eta goiko tartean (40.000 eurotik gorako oinarria), ostera, % 36,6, gizonen aldeko %42,2ko arrakala positiboarekin.

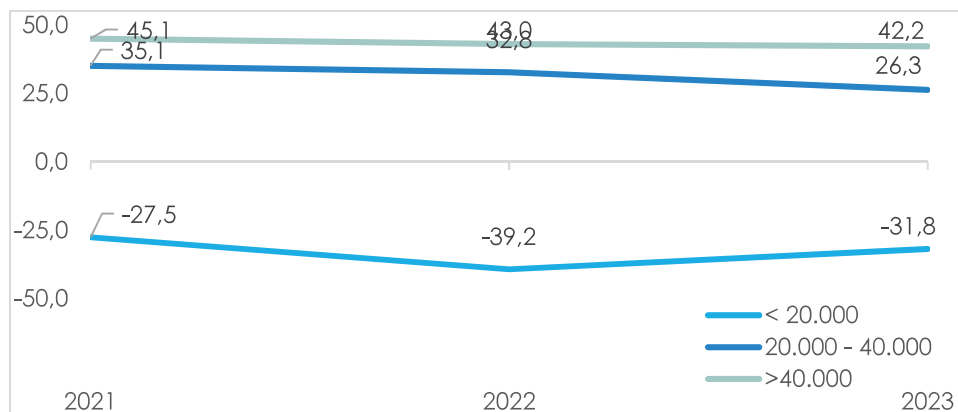
21. taula. PFEZaren 2023eko aitortzaileak, zerga oinarri osoko tarteen eta pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Zerga oinarri osoa	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	Arrakala (%)
< 20.000	78.868	59.832	56,9	43,1	-31,8
20.000 - 40.000	77.736	105.473	42,4	57,6	26,3
>40.000	33.678	58.302	36,6	63,4	42,2
Guztira	190.282	223.607	46,0	54,0	14,9

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Oinarri ezargarriaren tarteen araberako denborazko seriea aztertuz gero, ikusten da lehen aipatutako aitortzaileen guztizko kopuruan dagoen arrakala 40.000 eurotik beherako oinarrietan murrizten dela batez ere. Hau da, aitortzaileen kopuruaren konbergentzia handiagoa da errenta tarte ertain eta baxuetan. Lan merkatuan besteren konturako kontratuen bidez edo beren negozioak sortuz sartzen diren emakume gehienek errenta ertainak edo baxuak aitortzen dituzte. Hala, 2022tik 2023ra bitartean, eta 20.000 eurotik beherako oinarrietarako, arrakala 7,4 puntu jaitsi da (-%39,2tik -%31,8ra); 20.000-40.000 euroko oinarrietarako, 6,5 puntu jaitsi da; oinarri altuenetarako (+40.000 euro), berriz, arrakala 0,8 puntu baino ez da jaitsi.

21. grafikoa: Genero-arrakalaren bilakaera aitorten-kopuruan, oinarrizko tarteen arabera (2021-2023)



Gainera, gogoratu behar da PFEZaren barruan familia unitate fiskal bateko kideek aitorpenak batera aurkezteko aukera dutela. Azterketa estatistikoa aitorpen mailan egiten denez, baterako aitorpenen kasuetan aitortzaile nagusiaren sexuaren aldagaia erabiltzen da. Hala, bi gurasoko aitorpenetan (bi aitortzaile daude), 48.992 aitorpenen %83,4, aitortzaile nagusia gizona da, eta %16,6, emakumea. Aldiz, guraso bakarreko aitorpenetan, emakumeak %56,2 dira, eta gizonak, berriz, %43,8. Bi gurasoko baterako aitorpenen diru-sarreraren azterketak erakusten duenez, aitorpena egiten duten pertsonen guztizkoaren %86,3 metatzen dute, eta emakumeek, berriz, %13,7. Hau da, gutxi gorabehera, aitortzaileen kopuruaren proportzioari eusten zaio. Hala ere, guraso bakarreko baterako aitorpenetan, gizonen aitortutako zenbatekoa %50,4 da, eta emakumeen aitortutakoa, %49,6. Beraz, eta emakumeen guraso bakarreko baterako aitorpenak gehiago badira ere (%56,2), aitortutako diru-sarreretan gizonen ehuneko handiagoa metatzen dute (%50,4).

Hala ere, 2023ko PFEZaren datu horiek ez dute guztiz islatzen txosten honetan aztertutako aurrekontuak aplikatuko diren 2026ko ekitaldiko baterako tributazioaren errealitatea. Izan ere, Gipuzkoako Lurralde Historikoko zerga sistemaren erreforma eta beste zerga aldaketa batzuk onartzen dituen maiatzaren 9ko 1/2025 Foru Arauak funtsezko aldaketak sartu zituen murrizketa horretan. Alde batetik, familia unitatearen kontzeptua errealitate eta gizarte premia berrietara egokitu zen, guraso bakarreko familiei ikusgarritasun eta protagonismo handiagoa emanez, murrizketa bi gurasoko familiaren murrizketarekin berdintzean. Bestalde, honako aurreikuspen hau onartu zen (baldin eta ez bada frogatzen bi gurasoek mendekotasun ekonomikoa dutela): legez bananduta egonez gero, ezkontza loturarik edo izatezko bikoterik ez badago eta horretarako ebazpen judizialik badago, familia unitatea izango da gurasoa edo adoptatzailea edo hartzailea, eta ekonomikoki mendekoak diren pertsona guztiak. Eta, azkenik, familia unitatearen modalitate berri bat sartu zen, etxeke indarkeriaren edo genero indarkeriaren biktimen babesa handitzeko.

Aipatutako foru arauaren genero eraginari buruzko memoriak adierazten duenez, proposatutako neurrien irismena guztiz zehaztu ezin den arren, 2022ko PFEZari buruz eskuragarri dauden datuen bidez egindako hurbilketa batek erakusten du guraso bakarreko baterako 15.714 aitorpenetatik 13.510 pertsonak (guztizkoaren %86) baterako tributazioaren aukera galduko luketela, gurasoen mantentze ekonomiko eskusiboaren baldintza ez betetzeagatik. Kopuru horretatik, 6.931 emakumeak dira (%51,3) eta 6.579 gizonak (%48,7).

Aitortzaileen kopurua aztertzean, aitorpenean **pizgarri fiskalak** aplikatzen diren ala ez kontuan hartuta, ikusten da arrakala positiboa dela gizonentzat. Hala, zerga oinarrian murrizketak aplikatzen zaizkien pertsona guztien %54,1 gizonak dira, eta gainerako %45,9 emakumeak; hau da, %15,0eko arrakala. Kuota kenkariaren kasuan, berriz, arrakala %11,48koa da. Pizgarri horiek aplikatzen zaizkien 343.796 pertsonetatik 182.266 (%53,0) gizonak dira, eta 161.530 (%45,0), berriz, emakumeak.

22. taula. PFEZaren 2023ko aitortzaileak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera pizgarri fiskalak aplikatzen dituztenak

Pizgarri fiskalak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	Arrakala (%)
Oinarriko murrizketak	180.191	212.006	45,9	54,1	15,0
Kuota kenkariak	161.530	182.266	47,0	53,0	11,4

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Arrakalak are handiagoak dira kontzeptu horiengatik aitortutako zenbatekoak aztertzen baditugu. Hala, oinarriko murrizketen kasuan, gizonei guztizkoaren %58,6 aplikatzen zaie, eta emakumeei, berriz, %41,4 (%29,3ko arrakala). Kuota-kenkariaren kasuan, gizonak %56,4 dira, eta emakumeak, %43,6 (%22,6ko arrakala).

23. taula: zerga-pizgarrien 2023ko PFEZaren zenbatekoak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera (eurotan)

Pizgarri fiskalak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	Arrakala (%)
Oinarriko murrizketak	760.579.588	1.076.101.758	41,4	58,6	29,3
Kuota kenkariak	182.223.828	235.302.038	43,6	56,4	22,6

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Hasiera batean, murrizketa eta kenkari horiek oinarri ezargarriaren eta kuota osoaren gainean aplikatzen direlako izan daiteke, hurrenez hurren, eta oinarri ezargarri eta kuota oso hori dutelako gehieneko muga. Gizonek, errendimenduen zenbateko handiagoak aitortzean, kuota oso handiagoak dituzte, eta, beraz, kenkariak aplikatzeko aukera gehiago eta zenbateko handiagoak dituzte. Bestalde, ez litzateke baztertu behar gizonen prebalentzia handiagoa duten politikak eta jarduerak sustatzeko eta bultzatzeko nolabaiteko **genero joera** dagoela.

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. 2023eko PFEZn aitortutako guztizko zenbatekoak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Errendimendu mota	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	Arrakala (%)
Lana	5.241.127.020	7.588.961.099	40,9	59,1	30,9
Kapitala	466.391.506	620.426.956	42,9	57,1	24,8
Jarduera ekonomikoak	277.191.352	487.053.131	36,3	63,7	43,1
Ondare irabaziak	144.263.182	237.319.903	37,8	62,2	39,2
Gainerako errentak	300.459	333.680	47,4	52,6	10,0
Guztira	6.129.273.519	8.934.094.770	40,7	59,3	31,4

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Aitortutako errendimendu mota guztietan, genero arrakala positiboa da gizonentzat. Lan errentetan (aitorpenen errenta iturri nagusia dira), gzonek aitortzen dute guztizkoaren %59,1 eta emakumeek, berriz, %40,9 (%30,9ko arrakala positiboa). Arrakala hori are handiagoa da (%43,1) jarduera ekonomikoaren etekinetan, eta dezente txikiagoa (%24,8) 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 emakumei (soldata arrakala, kotizazio fisiko txikiagoak...). Horrenbestez, gzonek eta emakumeek zergan duten partaidetza desberdina lan merkatuan ageri diren desberdintasunek markatzen dute, lanaren banaketa sexual tradizionalaren eta gzonei 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 %46,0 izanik, errenta guztien %40,7 aitortzen dute. Beraz, 5 ordezkartza 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 %18,5ekoa dela errendimenduen guztirako genero arrakala.

24. taula. 2023ko PFEZn aitortutako erdi mailako zenbatekoak, pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Errendimendu mota	Emakumeak	Gizonak	Arrakala
Lana	26.457	32.920	19,6
Kapitala	644	753	14,5
Jarduera ekonomikoak	10.992	12.256	10,3
Ondare irabaziak	500	808	38,1
Gainerako errentak	1.680	1.680	0,0
Guztira	27.270	33.458	18,5

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Lan etekinen kasuan, emakumeen mediana 26.457 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, mediana 32.920 euro da (emakumeek baino 6.463 euro gehiago). Beraz, arrakala %19,6koa da. **Jarduera ekonomikoen etekin**etarako arrakala %10,3koa da, eta kapital etekinetarako, berriz, %14,5koa.

Zerga progresiboa denez, gizonek errenta handiagoak aitortzen dituztenez, haien batez besteko tasa efektiboa handiagoa da: hain justu, %19,8; emakumeen kasuan, aldiz, %17,1.

Bestalde, **zergaren konfigurazioaren** arabera, errenta maila batzuen azpitik, eta baldintza jakin batzuen arabera, ez dago aitortzeko betebeharririk. Adibidez, 14.000 eurotik beherako lan errentak lortzeagatik aitortpena aurkeztetik salbuetsita dauden pertsonen artean, %56,4 emakumeak dira. Horrek adierazten du emakumeak errenta tarte baxuenetan biltzen direla, baina, gainera, adierazten du pertsona horiek ezin dituztela baliatu PFEZaren murrizketa eta kenkari fiskalak, gizonen aldeko genero joera eztabaidaezina baitute. Hau da, zergaren konfigurazioak **baliabideak eskuratzeari eta kontrolatzeari** eragiten dio, eta errenta maila handienak dituzten taldeei mesede egiteko joera duten joerak identifikatzen dira, emakumeei kalte eginez, emakumeak errenta maila baxuagoetan baitaude.

Eta, gainera, PFEZaren araudiak berak zenbait errenta, prestazio publiko eta laguntza ezartzen ditu, betiere salbuetsita daudenak, zenbatekoaren mugarik gabe, nahiz eta zergaduna aitortpena aurkeztera behartuta egon, lotutako beste errenta batzuk lortzeagatik.

Errenta salbuetsiak aitortzen dituzten pertsonen kopuruari dagokionez, kontzeptu esanguratsuena dibidenduen etekin eta mozkinetako partaidetzen salbuespenari dagokio (urteko 1.500 euroko muga). Hala, 53.930 gizonen eta 44.683 emakumek aitortu dute salbuespen hori, %17,1eko arrakalarekin.

Emakumeen presentzia handiagoa da, besteak beste, errenta salbuetsi hauetan: bizitzeko gutxieneko diru-sarreran eta gizarteratzeko gutxieneko errentan (-%44,7), alaba/semeari, zuztasunagatik, amatasunagatik familia-prestazioetan (-%19,6),

beka publikoetan (-%75,1), mendeotasunagatiko prestazio ekonomikoetan (-%66,5), sektore publikoko laguntzetan (-%105,0) eta, bereziki, genero indarkeriaren aurkako babes integraleko laguntzetan, salbuespena aitortzen duten 83 pertsonetatik bakarra baita gizona (% 8.100,0ko arrakala).

Aitzitik, gizonen presentzia handiagoa, besteak beste, ohiko etxebizitzaren salmentan lortutako irabazia berrinbertitzeagatiko salbuespenean (%10,0), kaleratzeagatiko kalte-ordainetan (%12,0), ordainketa bakarreko langabezia-prestazioetan (%37,9), ezintasun iraunkorragatiko edo baliaezintasun handiagatiko pentsioetan (%38,0) eta atzerrian egindako lanetan (%81,7).

26. taula: 2023an errenta salbuetsiak aitortu dituzten pertsonen kopurua

	Emakumeak	Gizonak	Arrakala (%)
Ohiko etxebizitzan berrinbertitzea	395	439	10,0
Irabazi salbuetsia ohiko etxebizitza saltzea, 65 urtetik gorakoentzat	183	167	-9,6
Dibidenduak	44.683	53.930	17,1
Kaleratze kalte-ordainak	4.568	5.193	12,0
Ordainketa bakarreko langabezia prestazioak	621	1.000	37,9
Ordainketa bakarreko langabezia prestazioak	5.781	9.318	38,0
Jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioak, erantzunkidetasuna eta sektore publikoko laguntzak	4.827	6.309	23,5
Gizarteratzeko gutxieneko errenta edo Bizitzeko gutxieneko diru-sarrerak	14.175	9.796	-44,7
Atzerrian egindako lanak	512	2.798	81,7
Seme-alaba, zurztasun eta amatasunagatiko familia-prestazioak	6.153	5.145	-19,6
Genero bortizkeriaren esparruan emandako diru laguntzak	82	1	-8.100,0
Beka publikoak	2.807	1.603	-75,1
Menpekotasuneko prestazio ekonomikoak	12.494	7.503	-66,5
Sektore publikoaren laguntzak	16.626	8.112	-105,0
Bestelako laguntza eta errenta salbuetsiak	28.464	39.294	27,6

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Salbuetsitako zenbatekoen banaketa, oro har, ez da aldatu pertsona kopuruan ikusitakotik. Arrakala negatiboak errepikatzen dira beste batzuetan, hala nola bizitzeko gutxieneko diru-sarreran eta gizarteratzeko gutxieneko errentan (-%43,3), seme-alaba, zurztasun eta amatasunagatiko familia-prestazioetan (-%4,8), beka publikoetan (-%57,8), menpekotasuneko prestazioetan (-%100,5), sektore publikoko laguntzetan (-%122,8) eta, bereziki, genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko laguntzetan (% 18.014,6ko arrakala).

Eta arrakala positiboa da, besteak beste, ohiko etxebizitzaren salmentan lortutako irabazia berrinbertitzeagatiko salbuespenean (%16,5), kaleratzeagatiko kalte-ordainetan (%56,7),

ordainketa bakarrek langabezia-prestazioetan (%41,1), ezintasun iraunkorragatiko edo baliaezintasun handiagatiko pentsioetan (%51,8) eta atzerrian egindako lanetan (%91,7).

27. taula: Salbuespenen guztizko zenbatekoak 2023an (eurotan)

	Emakumeak	Gizonak	Arrakala (%)
Ohiko etxebizitzan berrinbertitzea	21.652.645	25.925.736	16,5
Irabazi salbuetsia ohiko etxebizitza saltzea, 65 urtetik gorakoentzat	20.980.350	16.031.435	-30,9
Dibidenduak	22.101.601	28.718.931	23,0
Kaleratze kalte-ordainak	19.908.545	45.946.384	56,7
Ordainketa bakarrek langabezia prestazioak	4.619.813	7.848.259	41,1
Ordainketa bakarrek langabezia prestazioak	101.237.441	209.940.741	51,8
Jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioak, erantzunkidetasuna eta sektore publikoko laguntzak	31.781.441	36.504.004	12,9
Gizarteratzeko gutxieneko errenta edo Bizitzeko gutxieneko diru-sarrerak	64.228.401	44.805.785	-43,3
Atzerrian egindako lanak	1.451.806	17.515.390	91,7
Seme-alaba, zurtasun eta amatasunagatiko familia-prestazioak	32.431.936	30.949.852	-4,8
Genero bortizkeriaren esparruan emandako diru laguntzak	521.700	2.880	-18.014,6
Beka publikoak	11.324.860	7.177.758	-57,8
Menpekotasuneko prestazio ekonomikoak	43.603.065	21.742.333	-100,5
Sektore publikoaren laguntzak	29.975.828	13.456.430	-122,8
Bestelako laguntza eta errenta salbuetsiak	18.480.232	58.205.296	68,2

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Salbuespenen batez besteko zenbatekoa kontuan hartuta, aldeak ikusten dira kopuruaren eta guztizko zenbatekoaren banaketari dagokionez. Hala, bizitzeko gutxieneko diru-sarreran eta gizarteratzeko gutxieneko errentan, guztizko kopuruan eta zenbatekoan arrakala negatiboa bada ere (40 puntutik gorakoa emakumeentzat), batez besteko zenbatekoan ez dago ia alderik emakumeen eta gizonen artean; are gehiago, arrakala positiboa da (+%0,9). Izan ere, kontzeptu horiengatik jasotzen diren zenbatekoak finkoak dira, emakumeen eta gizonen egoeran eta beharretan alderik ez dagoelako. Seme-alaba, zurtasun eta amatasunagatiko familia-prestazioetan gauza bera gertatzen da: arrakala negatiboa da kopuruari eta guztizko zenbatekoari dagokienez (-%19,6 eta -%4,8), baina positiboa da batez besteko zenbatekoan (%12,4). Eta ildo horretan ere aldaketa bat gertatzen da beka publikoetan, non kopuru-arrakala eta guztizko zenbatekoa negatiboak baitira 50 puntutik gora, eta, hala ere, batezbestekoan arrakala positiboa da (%9,9); hau da, gizonak emakumeek baino batez beste gehiago jasotzen dute.

Aitzitik, jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioetan, erantzunkidetasunean eta sektore publikoko laguntzetan arrakala positiboa da kopuruari eta guztizko zenbatekoari dagokionez, hau da, gizonen parte-hartzea handiagoa da. Eta batez besteko zenbatekoa handiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino (6.584 euro eta 5.786 euro, hurrenez hurren); hau da, -%13,8ko arrakala negatiboa dago.

28. taula: Salbuespenen batez besteko zenbatekoak 2023an (eurotan)

	Emakumeak	Gizonak	Arrakala (%)
Ohiko etxebizitzan berrinbertitzea	38.322	40.878	6,3
Irabazi salbuetsia ohiko etxebizitza saltzea, 65 urtetik gorakoentzat	85.900	65.356	-31,4
Dibidenduak	136	152	10,9
Kaleratze kalte-ordainak	4.358	8.848	50,7
Ordainketa bakarreko langabezia prestazioak	7.439	7.848	5,2
Ordainketa bakarreko langabezia prestazioak	17.512	22.531	22,3
Jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioak, erantzunkidetasuna eta sektore publikoko laguntzak	6.584	5.786	-13,8
Gizarteratzeko gutxieneko errenta edo Bizitzeko gutxieneko diru-sarrerak	4.531	4.574	0,9
Atzerrian egindako lanak	2.836	6.260	54,7
Seme-alaba, zurtasun eta amatasunagatiko familia-prestazioak	5.271	6.016	12,4
Genero bortizkeriaren esparruan emandako diru laguntzak	6.362	2.880	-120,9
Beka publikoak	4.035	4.478	9,9
Menpekotasuneko prestazio ekonomikoak	3.490	2.898	-20,4
Sektore publikoaren laguntzak	1.803	1.659	-8,7
Bestelako laguntza eta errenta salbuetsiak	649	1.481	56,2

Iturria: Geuk egina, PFEZaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

PFEZa Gipuzkoako Foru Aldundiaren zerga-egituraren barruan nabarmentzen da, zergarik esanguratsuenetako bat delako, bai eta bilketari dagokionez pisurik handiena dutenetako bat delako ere. Gainera, zerga progresiboa denez, politika publikoko tresnetako baten gainean jarduten da gehien, lan merkatuak, pentsio sistemak eta abarrek sortzen dituzten diru-sarreraren desberdintasuna murrizten saiatzeko.

Zerga progresibo batean, ordaindu beharreko zenbatekoa handitu egiten da oinarri ezargaria handitu ahala, eta proportzionalki gehiago kargatzen dira errenta altuenak. **PFEZak birbanatzeko duen gaitasun** hori zenbatesteko indize bat eraikitzen da, aitortutako errenten sakabanatze indizea bi unetan zenbatetsiz: 1) zerga ordaindu aurretik ($\sum$ errentak) eta 2) zerga ordaindu ondoren ($\sum$ errentak – kuota likidoak). Bi indize horien arteko aldea zenbat eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa izango da birbanaketa gaitasuna.

Indizearen balioak, berez, ez du birbanatzeko gaitasunaren ehunekorik islatzen, baina emakumeen eta gizonen arteko banakapenak generoaren arabera birbanatzeko gaitasun desberdinaren irudi bat eman dezake, eta denboran zehar izan duen bilakaerak esan dezake onartutako arau-aldaketak eta zerga neurriak diru-sarreraren arrakalak murrizten ari diren, bai orokorrean, bai generoaren arabera.

29. taula: PFEZa birbanatzeko gaitasunaren indizearen bilakaera

	Emakumeak	Gizonak	Arrakala (%)
2021	6,04	6,22	3,0
2022	6,58	6,76	2,7
2023	6,47	6,83	5,4

Emakumeen kasuan, zergaren birbanaketa ahalmena hobetu egin da 2021etik 2002ra, 6,04tik 6,58ra igaro baita, baina 2023an okerrera egin du, 6,47ra jaitsi baita. Gizonen artean, ordea, bilakaera positiboa izan da aldi osoan: 2021ean 6,22 izatetik 2022an 6,76 izatera eta 2023an 6,83 izatera igaro da. Genero arrakalak balio positiboak ditu, eta, gainera, nabarmen handitu da 2023an, %5,4ra arte. Horrek guztiak esan nahi du PFEZari buruzko egungo araudiak, kargatutako errentei, murrizketei, tarifei eta kenkarietarako buruzkoak, gehiago murrizten duela desberdintasuna gizonen artean emakumeen artean baino.

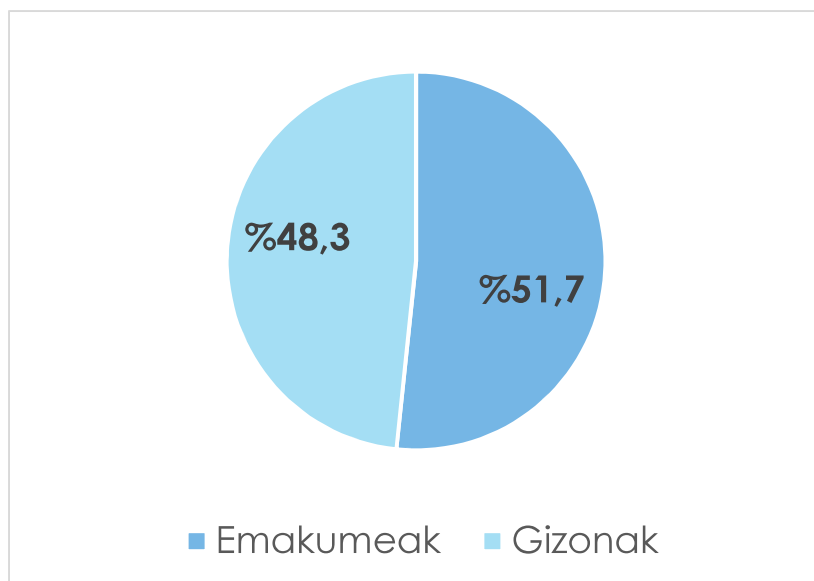
Illo horretan, erabakigarriak dira **politika publiko** jakin batzuk egiteko moduari buruzko erabakiak, bai gastu publikoaren bidez, bai zerga politikaren bidez. Hala, PFEZaren murrizketen eta kenkarien bidez egitea erabakitzen bada, emakumeek onura gutxiago jasoko dituzte, errenta txikiagoak eta pizgarri horiek aplikatu ahal izateko tarte txikiagoa baitute. PFEZn aplika daitezkeen murrizketek edo kenkarietarako ez dituzte kontuan hartzen gizonen eta emakumeen arteko aldeak, errealitate sozioekonomiko desberdin batetik abiatzen baitira. Horren ondorioz, gizonak gehiago aplikatzen dituzte onura fiskalak, errenta handiagoak dituztelako eta gehiago parte hartzen dutelako jarduera ekonomikoetan, kenkari handiagoak aplikatuta.

V.1.2. Ondarearen gainerako zerga

Ondarearen gainerako zergak ez die eragiten Gipuzkoako gizon-emakume guztiei; **herritarren %1,26k** aitoritutako zerga bat da; emakumeen %1,27k aitoritzen du, eta gizonen %1,25ek, aitoritzeko betebeharra ezartzen duten ondare mugak direla eta. Beraz, zerga horrek emakumeen eta gizonen gutxiengo bati eragiten dio, bereziki ondareari dagokionez **ahalmen ekonomiko** handiagoa duten emakumeei eta gizonen.

Hurrengo grafikoan ikus daitekeenez, aitortpena egin duten pertsona guztien %51,7 emakumeak dira, %6,9ko arrakala negatiboarekin, eta hori azal daiteke emakumeek **bizi itxaropen** handiagoa izateagatik, edo are **ondasun lotuak edota ondasun salbuetsiak katalogatzeak** izan lezakeen potentzialagatik.

22. grafikoa. 2023ko 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 %64,0 dagoela kontzentratu 65 urtetik gorako adin tartean; gizonen kasuan, ordea, portzentaje hori 10 puntu txikiagoa da (%54,0), hurrengo taulan jasotzen den bezala.

3025. taula. 2023ko ondarearen gaineko zergaren aitortzaile kopurua, sexuaren eta adin tartearen arabera

	<= 65 urte	> 65 urte	Guztira	%	
Emakumeak	1.692	3.009	4.701	36,0	64,0
Gizonak	2.022	2.376	4.398	46,0	54,0
Guztira	3.714	5.385	9.099	40,8	59,2

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

Arrakala negatibo hori %6,9ra murrizten da emakumeek eta gizonen **aitortutako ondarearen zenbateko osoa aztertzean**. Hau da, deklaratzan duten emakumeak 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): -%19,8. Banku gordailuetan, gizonen emakumeek baino zenbateko handiagoak aitortzen dituzte (%3,5eko arrakala positiboa), eta gauza bera

gertatzen da balore higigarrietan (akzioak, bonuak, obligazioak eta antzeko kreditu tituluak). Horietan, %4,9koa 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, kriptotxanponak... Ondasun eta eskubide multzo horretan, aldea %13,7koa da gizonen alde.

26. taula. 2023o ondarearen gainerako zergan aitortutako zenbatekoak, ondasun motaren eta sexuaren arabera

Ondasun mota	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	Arrakala (%)
Ondasun higiezinak	2.163.071.334	1.805.503.777	54,5	45,5	-19,8
Banku gordailuak	1.057.382.217	1.095.781.923	49,1	50,9	3,5
Balore higigarriak	5.581.608.948	5.868.812.842	48,7	51,3	4,9
Gainerako ondasunak	514.114.062	595.584.690	46,3	53,7	13,7
Zorrak	118.681.939	209.090.582	36,2	63,8	43,2
Guztira	9.197.494.622	9.156.592.650	50,1	49,9	-0,4

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

Emakumeek ondarearen zenbateko osoa handiagoa dela aitortu arren, sexuaren araberako banaketak eragiten du gizonen **tasa efektiboa** (%0,67) handiagoa izatea emakumeena (%0,58) baino. Gizonen oinarri likidagarriaren mediana emakumeena baino handiagoa da (%0,9ko arrakala). Ordaindu beharreko zenbatekoa sexuaren arabera banatuz gero, aldea are handiagoa da (%22,0 batezbestekoa eta %16,6 guztizkoan), zergaren progresibitatearen ondorioz.

Salbuetsitako ondasun eta eskubideen aitortzaile guztien artean, %52,3 emakumeak dira, aitortzaile guztien antzeko portzentajea (%51,7). Hala ere, aitortutako guztizko balio salbuetsiari dagokionez, emakumeak %36,7 dira. Hau da, gizonek baino emakume gehiagok aitortzen dituzte salbuetsitako ondasunak eta eskubideak, baina neurri txikiagoan baliatzen dituzte salbuespenaren zenbatekoak.

27. taula. Salbuespenak ondarearen gaineko zergan, sexuaren arabera

Ondasun salbuetsiak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen ehunekoa	Gizonezkoen ehunekoa	arrakala
Pertsona kopurua	4.047	3.692	52,3	47,7	-9,6
Ohiko etxebizitza (300.000 euro arte)	774.823.506	659.230.717	54,0	46,0	-17,5
Jarduera ekonomikoak garatzeko beharrezko ondasunak	34.582.992	30.783.706	52,9	47,1	-12,3
Erakundeetako partaidetzak	1.702.407.161	3.467.477.446	32,9	67,1	50,9
Zerbitzuak ematen dituzten enpresetako partaidetzak	105.076.182	368.380.428	22,2	77,8	71,5
Eduki ekonomikoa duten gainerako ondasunak eta eskubideak	22.627.901	25.304.577	47,2	52,8	10,6
Guztira	2.639.517.742	4.551.176.874	36,7	63,3	42,0

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 %54,0), %17,5eko arrakala negatiboarekin. Hala gertatzen da ondasun atxikiekin ere, -%19,8ko arrakalarekin. Jarduera ekonomikoak garatzeko beharrezkoak diren ondasun eta eskubideen salbuespenean, arrakala -%12,3 da. Salbuetsitako gainerako ondasunetan, genero arrakala gizonen aldekoa da.

Duen garrantzi kuantitatiboagatik (5.170 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 %32,9 aplikatzen dute, eta gizonak, berriz, gainerako %67,1a; hau da, %50,9ko arrakala.

Aldea are handiagoa da (%71,5) 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 %10,6koa da gizonen alde, emakumeek salbuespen horien zenbatekoaren %47,2 aplikatzen baitute, eta gizonak, oster, gainerako %52,8.

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. Sozietateen gaineko zerga

Sozietateen gaineko zerga, zerga pertsonala da, baina haren zergapeko egitatea pertsona juridikoaren izaeraren gainean eratzen da. Horrek planteatzen du zerga honetan genero ikuspegia balioesteko eta tratatzeko erronka; izan ere, PFEZa edo ondarearen gaineko zerga subjektibizatu eta tratu bereziak sar daitezke, baina sozietateen gaineko zergan ez da posible izango, subjektu pasiboak ez duelako generorik eta familia harremanik. Dauden araubide, salbuespen eta pizgarrien aniztasunaren helburua ez da zerga karga kargatutako subjektuaren inguruabar pertsonal eta familiarretara egokitzea, baizik eta zergaz kanpoko gogoeta jakin batzuetara egokitzea. Horrek guztiak ez du esan nahi zergak genero inpakturik ez duenik, haren antolamenduak eta funtzionamenduak eragina baitute gizartearen alderdi askotan.

Sozietateen gaineko zergaren genero eraginari buruzko lehen hurbilketa bat egiteko, erakunde aitortzaileen titulartasunaren osaera aztertzea da. Hala, araudiak ezartzen duenez, erakunde aitortzailean partaidetza zuzena duten pertsona fisiko edo juridikoak identifikatu beharko dira, baldin eta kapital sozialaren %5 edo %1 gainditzen badute (kasu honetan beren baloreek bigarren mailako merkatuetan kotizatzen badute).

2023ko zerga ekitaldiko aitortpenen azterketak erakusten duenez, aurkeztutako 26.487 aitortpenetatik ehuneko oso handi batek (%91,9) sozietate horietan partaide diren pertsonen buruzko datuak jasotzen ditu. Estaldura maila handixeagoa da aitortutako kontabilitate emaitzan (%84,7), eta zertxobait handiagoa zerga dela-eta ordaindu beharreko azken kuotan (%96,5).

33. taula: Sozietateen gaineko zerga 2023 – partaideen datuak

	Guztira	Daturik gabe	Datuekin	Daturik gabe %	Datuekin %
Aitortzaile kopurua	26.487	2.155	24.332	8,1	91,9
Kontabilitate emaitza (€)	3.591.971.224	548.986.184	3.042.985.040	15,3	84,7
Ordaintzeko kuota (€)	454.795.190	15.779.097	439.016.093	3,5	96,5

Iturria: Geuk egina, Sozietateen gaineko Zergaren aitortpenetan aurkeztutako datuetan oinarrituta.

Hala ere, aitortpena egin duten erakundeetan hainbat konbinazio egoten dira, partaideen artean: 1) pertsona juridikoak soilik; 2) pertsona juridikoak eta pertsona fisikoak; 3) pertsona fisikoak bakarrik. Egoera horren aurrean, emakumeen edo gizonen titulartasun portzentajea

%50etik gorakoa duten entitate aitortzailetara bideratu da genero azterketa. Hau da, erabakitze ahalmena emakumeen edo gizonen esku dagoenean. Horrela, erakunde aitortzaile guztien estaldura maila %60,7ra iristen bada ere, kontabilitate emaitzan %22,9an geratzen da, eta ordaindu beharreko azken kuotan %26,3an.

34. taula: Sozietateen gaineko zerga 2023 – aztertutako datuak

	Guztira	Aztertuta	estaldura %
Aitortzaile kopurua	26.487	16.071	60,7
Kontabilitate emaitza (€)	3.591.971.224	821.360.395	22,9
Ordaintzeko kuota (€)	454.795.190	119.557.775	26,3

Iturria: Geuk egina, Sozietateen gaineko Zergaren aitortzearen aurkeztutako datuetan oinarrituta.

Datu horiek emakumeen eta gizonen artean deskonposatzeari buruzko lehen azterketak erakusten du erabakitze ahalmena gizonen esku dagoen erakundearen prebalentzia argia dela (%77,1). Ehuneko horrek gora egiten du, bai kontabilitate emaitzan (%85,5), bai ordaindu beharreko azken kuotan (%81,9).

35. taula: Sozietateen gaineko zerga 2023 – Emakumeen edo gizonen erabakitze ahalmenaren araberrako erakundeak

	Guztira	Emakumeen jabetzaren ehunekoa >%50	Gizonen jabetzaren ehunekoa >%50	% emakumeak	% gizonak
Aitortzaile kopurua	16.071	3.687	12.384	22,9	77,1
Kontabilitate emaitza (€)	821.360.395	118.977.148	702.383.247	14,5	85,5
Ordaintzeko kuota (€)	119.557.775	21.637.627	97.920.147	18,1	81,9

Iturria: Geuk egina, Sozietateen gaineko Zergaren aitortzearen aurkeztutako datuetan oinarrituta.

Aitortpena aurkeztu behar izateko errenta maila edo errenta minimoak dituzten beste zerga batzuetan ez bezala, sozietateen gaineko zergan, zergapeko erakunde guztiak behartuta daude, jardura bat egin edo ez, ekitaldian errentak lortu ala ez. Horregatik, sozietateen gaineko zergaren azterketa guztietan bi talde bereizten dira normalean: 1) oinarri likidagarri negatiboa edo zero duten erakundeak; 2) oinarri likidagarria zero baino handiagoa handiagoa duten erakundeak. Azken kolektibo horrek kuota osoa du, kenkariak eta pizgarriak aplika ditzake eta azken kuota bat ordaindu ahal du.

Horrela, aztertutako kolektiboa 8.758 erakundekoa da; horietatik 6.927 erakundetan (%85,1) titulartasun nagusia gizonena da, eta 1.831 erakundetan (20,9%) erabaki boterea emakumeen esku dago. Beraz, genero arrakala %73,6koa da. Alde horrek gora egiten du kontabilitate emaitzan: gizonak %85,1 aitortu dute, eta emakumeek, %14,9, %82,5eko genero arrakalarekin.

36. taula: Sozietateen gaineko zerga 2023 – Likidazio-oinarri positiboa duten erakundeak, emakumeen edo gizonen erabakitze ahalmenaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	% emakumeak	% gizonak	Arrakala %
Kopurua	1.831	6.927	20,9	79,1	73,6
Kontabilitate emaitza (€)	2.381.663	11.576.322	17,1	82,9	79,4

Iturria: Iturria: Geuk egina, titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonak duten erakundeen SZren aitortpenetan oinarrituta.

Kontabilitate emaitzaren jardura sektorearen arabera banakapenak ez du alde esanguratsurik erakusten ez guztizko datuarekin, ez sektoreen artean. Kasu guztietan, arrakala %80tik gorakoa da.

37. taula: Sozietateen gaineko zerga 2023 – kontabilitate-emaitza (€) jardura-sektorearen arabera

	Emakumeak	Gizonak	% emakumeak	% gizonak	Arrakala %
Nekazaritza eta abeltz.	80.601	747.899	9,7	90,3	89,2
Industria	24.114.010	150.487.943	13,8	86,2	84,0
Eraikuntza	7.984.953	60.219.342	11,7	88,3	86,7
Zerbitzuak	96.399.704	524.175.192	15,5	84,5	81,6
Guztira	128.579.268	735.630.376	14,9	85,1	82,5

Iturria: Iturria: Geuk egina, titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonak duten erakundeen SZren aitortpenetan oinarrituta.

Sozietateen gaineko zerga funtsezko zerga da zerga sistemaren barruan, inbertsio horien eta jardura ekonomikoaren inguruko enpresa-erabakietan eragina izateko. Eta politika ekonomikorako tresna gisa erabiltzeko funtsezko kontzeptuetako bat dira gizartearentzat interes orokorrekoak diren jarduerak sustatzeko diseinatutako inbertsioak egiteagatiko kuota-kenkariak, hala nola ikerketa eta berrikuntza, eta enpleguaren eta kulturaren sustapena.

2023ko kenkari horien azterketak genero arrakala argia erakusten du (%81,7). Guztizko 20,7 milioi eurotik, erabakiak hartzeko ahalmena duten enpresek %84,5 biltzen dute (17,5 milioi euro) eta emakumeek gainerako %15,5a (3,2 milioi euro).

Arrakala hori zertxobait txikiagoa da (%79,4) mikroenpresetan eta enpresa txikietan, eta handitu egiten da enpresa handiagoetan, %86,2ra arte.

38. taula: Sozietateen gaineko zerga 2023 – kuota-kenkariak (€) karga-tasaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	% emakumeak	% gizonak	Arrakala %
Mikroak eta enpresa txikiak	2.381.663	11.576.322	17,1	82,9	79,4
Enpresa ertain eta handiak	819.528	5.918.343	12,2	87,8	86,2
Guztira	3.201.191	17.494.664	15,5	84,5	81,7

Iturria: Iturria: Geuk egina, titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonak duten erakundeek
SZren aitortpenetan oinarrituta.

Jarduera-sektoreen arabera, arrakalak % 80tik gorakoak dira industrian eta eraikuntzan, eta zerbitzuen sektorean, berriz, % 78,2.

39. taula: Sozietateen gaineko zerga 2023 – kuota-kenkariak (€), jarduera-sektorearen arabera

	Emakumeak	Gizonak	% emakumeak	% gizonak	Arrakala %
Nekazaritza eta abeltzaintza	0	4.742	0,0	100,0	100,0
Industria	1.222.711	7.624.479	13,8	86,2	84,0
Eraikuntza	224.594	1.817.802	11,0	89,0	87,6
Zerbitzuak	1.753.886	8.047.642	17,9	82,1	78,2
Guztira	3.201.191	17.494.665	15,5	84,5	81,7

Iturria: Iturria: Geuk egina, titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonak duten erakundeek
SZren aitortpenetan oinarrituta.

Zergaren azken emaitzari dagokionez, aztertutako kolektiboarentzat ordaindu beharreko kuota osoa 119,6 milioi eurokoa da, eta erabakiak hartzeko ahalmena duten gizonen %81,9 (98,0 milioi euro) biltzen dute, eta emakumeek gainerako %18,1 (21,6 milioi euro). Hau da, genero arrakala %77,9koa da.

Zergaren batez besteko tasa ordaindu beharreko kuotaren eta kontabilitate emaitzaren arteko zatidura gisa kalkulatuta, erabakitzeko ahalmena emakumeen esku duten enpresek %16,8ko ratioa dute, gizonena baino 3,5 puntu handiagoa (%13,3). Eta horren arrazoia da, neurri handi batean, gizonen gehiago aplikatzen dituztela zergaren murrizketak eta kenkariak.

Enpresen tamainaren arabera, ordaindu beharreko kuotaren arrakala %77,2koa da mikroenpresetan eta enpresa txikietan, eta %79,7koa enpresa handietan.

40. taula: 2023ko sozietateen gaineko zerga – ordaindu beharreko kuota (€), karga-tasaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	% emakumeak	% gizonak	Arrakala %
Mikroak eta enpresa txikiak	16.158.001	70.949.661	18,5	81,5	77,2
Enpresa ertain eta handiak	5.479.323	26.968.865	16,9	83,1	79,7
Guztira	21.637.325	97.918.526	18,1	81,9	77,9

Iturria: Iturria: Geuk egina, titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonek duten erakundeek
SZren aitortpenetan oinarrituta.

Jarduera-sektorearen arabera, ez dago alde nabarmenik guztizkoarekiko. Hala, arrakala %96,7koa da nekazaritzan (garrantzi kuantitatiboa oso txikia bada ere), %83,8koa industrian, %86,0koa eraikuntzan eta, askoz txikiagoa, zerbitzuen sektorean (%74,4).

41. taula: 2023ko sozietateen gaineko zerga – ordaindu beharreko kuota (€), jarduera-sektorearen arabera

	Emakumeak	Gizonak	% emakumeak	% gizonak	Arrakala %
Nekazaritza eta abeltzaintza	4.159	126.266	3,2	96,8	96,7
Industria	3.774.768	23.349.959	13,9	86,1	83,8
Eraikuntza	1.464.217	10.463.087	12,3	87,7	86,0
Zerbitzuak	16.394.181	63.979.214	20,4	79,6	74,4

Iturria: Iturria: Geuk egina, titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonek duten erakundeek
SZren aitortpenetan oinarrituta.

Oro har, eta laborpen gisa, aztertutako kolektiboaren barruan arrakala %75etik gorakoa da aztertutako kontzeptu eta partida guztietan, erabilitako datuen desagregazioa edozein dela ere.

V.1.4. Tasak eta beste sarrera batzuk

Atal honen sarreran adierazi den bezala, tasa eta beste diru-sarrera batzuenatik 2025eko aurrekontu bateratua 87,5 milioi eurokoa zen, diru-sarreraren aurrekontu osoaren %1,2.

Diru-sarreraren sailkapen ekonomikoan, hirugarren kapituluak tasa, prezio publiko, kontribuzio berezi, itzulketa eta bestelako diru-sarrera multzo zabala jasotzen du (isunak, errekaratuak...).

Datuen eskuragarritasunari dagokionez, tasen eta beste diru-sarrera batzuen genero analisia 2025eko aurrekontuko prezio publikoetako batean oinarrituko da; hau da, Zaintza eta Gizarte Politiketako Sailak jasotzen duen zentro komunitarioen erabilerari buruzkoan.

Prezio publikoak dira zergadunak borondatez eskatutako zerbitzu bat emateagatik administrazio publikoak jasotzen dituen diruzko kontraprestazioak, sektore pribatuaren baldintza berberetan eta zuzenbide publikoko araubidean.

42. taula: 2025eko aurrekontu bateratua (€) – 3. kapitulua. Tasak eta bestelako diru-sarrerak

Ondasunen salmenta	20.000	
Tasak	3.685.000	
- Suteak kanporatzeko tasa		3.000.000
- Gainerakoak		685.000
Zerga-tasak eta exakzio parafiskalak	12.500.000	
- Jokoaren ausazko konbinazioak		12.500.000
Prezio publikoak	28.579.517	
- Aterpe-sarea erabiltzea		1.350.000
- Zentro komunitarioak erabiltzea		2.432.146
- Beste zerbitzu komunitario sozial batzuk		2.947.000
- Hirugarren adinekoentzako laguntza-zentroak erabiltzea		21.459.871
- Gainerakoak		390.500
Eragiketa arrunten itzulketa	1.318.820	
Beste diru-sarrera batzuk	41.378.378	
- Zehapenak		10.765.805
- Errekarguak eta berandutze-interesak		12.705.000
- Bestelako diru-sarrerak		16.429.000
- Gainerakoak		1.478.573
Tasak eta bestelako diru-sarrerak, guztira	87.481.715	

Iturria: Geuk egina, aurrekontu bateratuko datuetan oinarrituta.

Kasu honetan, prezio publiko bat da, foru eskumeneko mendekotasunaren arretarako zentroen erabiltzaileentzat. Prezio publiko hori hainbat faktoreren bidez barematzen da, bai erabiltzailearen faktore ekonomikoen bidez, bai erabilitako zerbitzu motaren bidez. Nolanahi ere, kasu bakoitzean aplikatu beharreko baldintzak betetzen dituzten pertsona guztiek izango dute zerbitzuak eskuratzeko aukera, eta ezin izango dira inola ere arrazoi ekonomikoengatik baztertuta geratu.

Prezio publikoa ordaintzen duten erabiltzaileen 2025eko urtariletik maiatzera arteko datuek arrakala negatiboa erakusten dute, bai kopuruari dagokionez, bai zenbatekoari dagokionez. Hala, prezio publiko hori ordaintzen duten pertsonen %57,5 emakumeak dira, eta gainerako %42,5 gizonak. Hau da, %35,1eko arrakala negatiboa. Ordaindutako zenbatekoan arrakala zertxobait txikiagoa da (-%23,1), eta horrek esan nahi du gizonek beren pisu erlatiboa baino gehiago ordaintzen dutela kopuruari dagokionez.

43. taula: Erabiltzaileen batez besteko kopurua eta ordaindutako zenbateko osoa (2025eko urtarila – maiatza)

	Emakumeak	Gizonak	% emakumeak	% gizonak	Arrakala %
Kopurua	102	76	57,5	42,5	-35,1
Zenbatekoa	566.192	459.847	55,2	44,8	-23,1

Nolanahi ere, prezio publiko horren genero azterketa zehatzagoa egin ahal izateko eta desberdintasunik dagoen ondorioztatu ahal izateko, beharrezkoa litzateke erabiltzaileen egoera sozioekonomikoari buruzko informazio zehatzagoa eta indibidualizatuagoa izatea.

V.1.5. 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 distorsioak eragin ditzake ustezko **progresibotasun fiskalean**.

Gastu fiskalak **2.474 milioi eurokoak** izan ziren 2025e4an, zerga bidezko diru sarrera teorikoen %27,6 (tributu bidezko diru sarreren eta gastu fiskalen zenbatetsitako zenbatekoaren batura). Horien erdiak baino gehiago (%49,7) BEZaren 1.231 milioi euroei dagozkie. Bigarrenik, PFEZari lotutako gastu fiskalak daude (852 milioi euro, guztizkoaren %34,4).

44. taula. TRIBUTU ITUNDUENGATIKO SARREREN ETA GASTU FISKALEN AURREKONTUA 2025ERAKO

KONTZEPTUA	DIRU SARREREN AURREKONTUA A	GASTUEN AURREKONTUA B	B / (A+B)
Pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga	2.590.750.000	852.120.730	24,8
Sozietateen gaineko zerga	466.050.000	162.502.257	25,9
Ondarearen gaineko zerga	79.600.000	68.308.256	46,2
Oinordetzen eta dohaintzen gaineko zerga	62.200.000	0	0,0
Bestelakoak	39.000.000	0	0,0
ZUZENENKO ZERGAK	3.237.600.000	1.082.931.243	25,1

Ondare eskualdaketen eta EJDaren gaineko zerga	88.600.000	50.369.042	36,2
Balio erantsiaren gaineko zerga	2.505.616.356	1.230.657.000	32,9
Zerga bereziak	560.181.091	65.561.771	10,5
Aseguru primen gaineko zerga	39.800.000	13.331.485	25,1
Bestelakoak	33.943.760	0	0,0
ZEHARKAKO ZERGAK	3.228.141.207	1.359.919.297	29,6
Tasak eta bestelako diru sarrerak	31.400.000	31.400.000	50,0
GUZTIRA	6.497.141.207	2.474.250.540	27,6

Iturria: geuk egina, zerga-gastuen aurrekontuko datuetan oinarrituta.

Izaera pertsonaleko bi zerga nagusiak sexuaren arabera banakatuta ikus daitekeenez, aztertutako gastu fiskal osoaren %58,5 gizonen dagokie, eta gainerako %41,5a, berriaz, emakumeen.

Pertsona fisikoaren errentaren gaineko zergaren kasuan, gizonen onura fiskalen %59,4 jasotzen dute, eta emakumeek, aitortzaileen %40,6 diren arren, onura horien %38,7 baino ez dute jasotzen. Horrek agerian uzten du, beste behin ere, PFEZaren murrizketen eta kenkarien 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 %48,5 dira, eta emakumeak %51,5 — aitortzaileen arteko proportzioaren ildotik, beraz—.

Zerga arauetan gastu fiskalak osatzen dituzten pizgarriak egoteak, jardueren, eragile ekonomiko eta sozialen, kontsumoen edo familia errenta erabilgarriaren mesederako salbuespen gisa, zuzeneko gastu modu desberdinekin batera, politika ekonomikoko tresna bat da, eragile ekonomikoaren portaeran aldaketak eragiten dituena. Horrek, baliabide bolumen handiarekin eta eragindako helburu eta sektoreen aniztasunarekin batera, **gastu politiken ondoriozko gastu fiskalen azterketa** garrantzitsua egiten du, jatorrizko kontzeptuen ezaugarrien edo helburuen arabera.

Gastu politiken 10 talde handitan sailkatzeak erakusten du gastu fiskalen 2.474 milioi euroko guztizkotik zenbatekorik garrantzitsuena jarduera ekonomikoak eta enplegua sustatzera bideratzen dela (1.033 milioi euro; %42,3). Politika horren barruan sartzen da, sozietateen gaineko zergaren gastu fiskal gehienez gain, PFEZaren lan hobaria. Bigarren politika adierazgarriena, baina lehenengotik oso urrun, nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza da (285 milioi euro; %11,7). Hemen, gastu fiskalaren kontzeptu adierazgarriena BEZaren salbuespen eta tasa murriztuei dagokiena da. Eta hirugarrenik, etxebizitza politikara

bideratutako gastu fiskala dago (245 milioi euro; %10,0), zeinetan PFEZaren kenkariak eta salbuespenak eta BEZaren salbuespen eta tasa murriztuak nabarmentzen baitira.

45. taula: 2025eko zerga-gastuen aurrekontua (eurotan) - Sailkapena, gastu-politikaren arabera

Política de gasto	Guztira	%
Jarduera ekonomikoa eta enplegua sustatzea	1.033.055.271	42,3
Gizarte aurreikuspena	151.241.641	6,2
Zerbitzuak eta gizarte sustapena	142.382.867	5,8
Etxebizitza	244.896.840	10,0
Osasuna	179.368.536	7,3
Kultuta, hezkuntza eta zientzia	135.326.374	5,5
Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza	284.636.615	11,7
Garraioa	109.016.730	4,5
Azpiegiturak	29.591.762	1,2
Beste funtzioak	133.334.397	5,5
Guztira	2.442.851.033	100,0

Iturria: geuk egina, zerga-gastuen aurrekontuko datuetan oinarrituta.

Genero analisiaren kasuan, datuak eskuragarri dauden bi zerga pertsonaletan soilik zentratzen da (PFEZ eta ondare-zerga). Kultura, hezkuntza eta zientzia izan ezik, non arrakala negatiboa baita (%1,8), gainerako gastu politikean arrakala positiboa da. Horrek esan nahi du gizonak onura gehiago jasotzen dituztela gastu fiskalak dauden politika guztietan. Jarduera ekonomikoaren eta enpleguaren sustapenean arrakala %23,4koa da, gizarte aurreikuspenen %49,5ekoa eta gizarte sustapeneko zerbitzuetan %52,5ekoa. Etxebizitza eskuratzeko aukera bermatzera bideratutako politiken kasuan, arrakala zertxobait txikiagoa da (%17,3).

46. taula: PFEZren eta OZren 2025eko gastu fiskalen aurrekontua (eurotan) – Sexuaren eta gastu-politikaren araberako sailkapena

	Emakumeak	Gizonak	% emakumeak	% gizonak	Arrakala %
Jarduera ekonomikoa eta enplegua sustatzea	169.099.106	220.823.054	43,4	56,6	23,4
Gizarte aurreikuspena	50.777.488	100.464.153	33,6	66,4	49,5
Zerbitzuak eta gizarte sustapena	32.837.762	69.101.282	32,2	67,8	52,5
Etxebizitza	88.860.263	107.409.601	45,3	54,7	17,3
Osasuna	5.872	13.738	29,9	70,1	57,3
Kultuta, hezkuntza eta zientzia	3.915.574	3.846.135	50,4	49,6	-1,8
Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza	0	0	-	-	-

Garraioa	0	0	-	-	-
Azpiegiturak	0	0	-	-	-
Beste funtzioak	36.098.659	37.176.299	49,3	50,7	2,9
Guztira	381.594.723	538.834.263	41,5	58,5	29,2

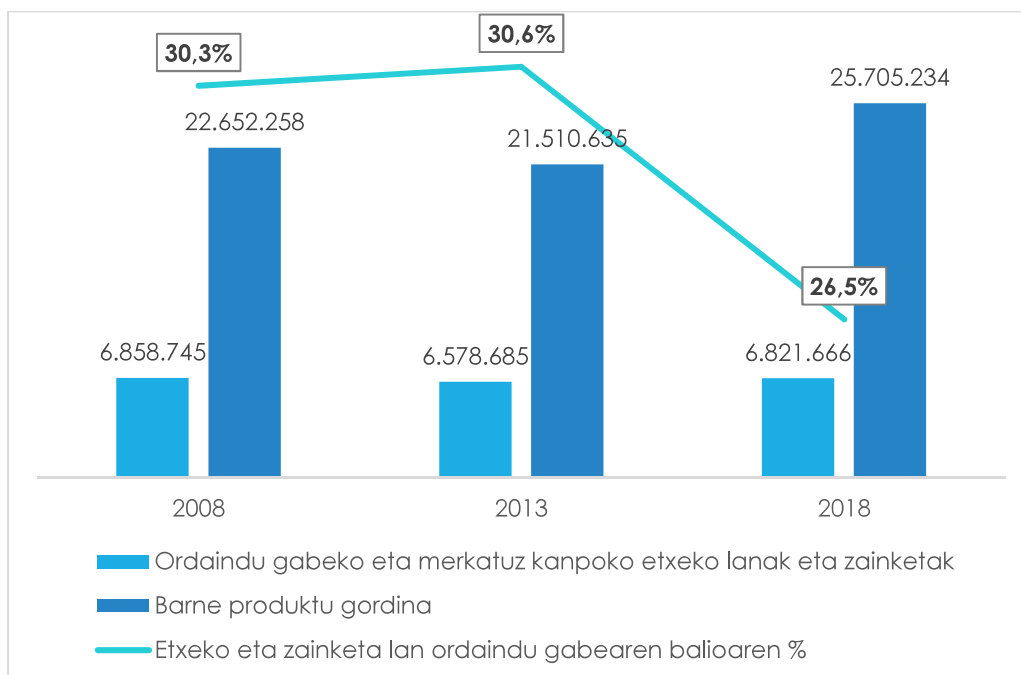
Iturria: geuk egina, zerga-gastuen aurrekontuko datuetan oinarrituta.

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

Sarrera ez-monetarioen azterketak, bereziki ordaindu gabeko etxeko lanenak eta zainketenak, azaleratu 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.

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

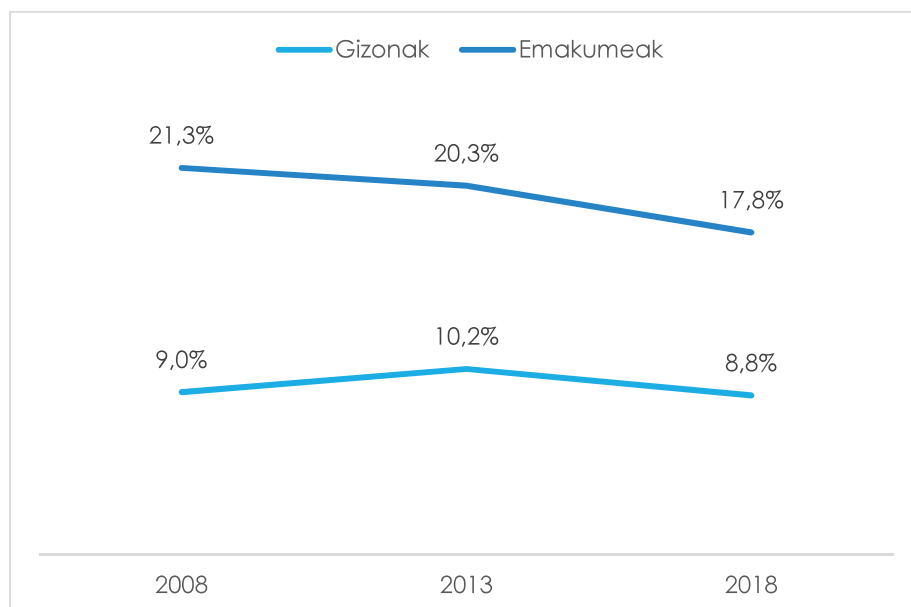


Iturria: Geuk egina, Eustaten *Etxeko lanaren kontu satellitearen* datuetatik abiatutik.

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).

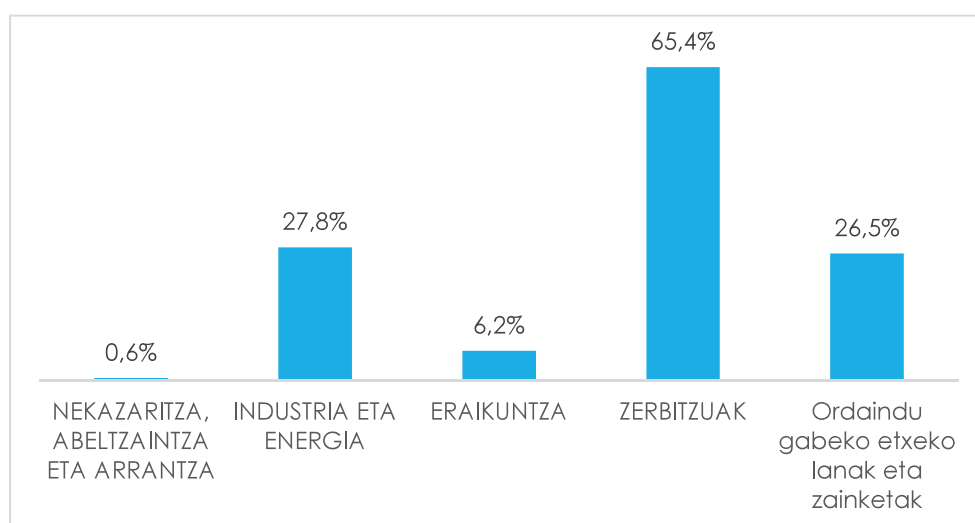
20. grafikoa. Ordaindu gabeko etxeko lanek eta zainketek barne produktu gordinean duten partaidetza ehunekoaren bilakaera, sexu bakoitzeko



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

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.

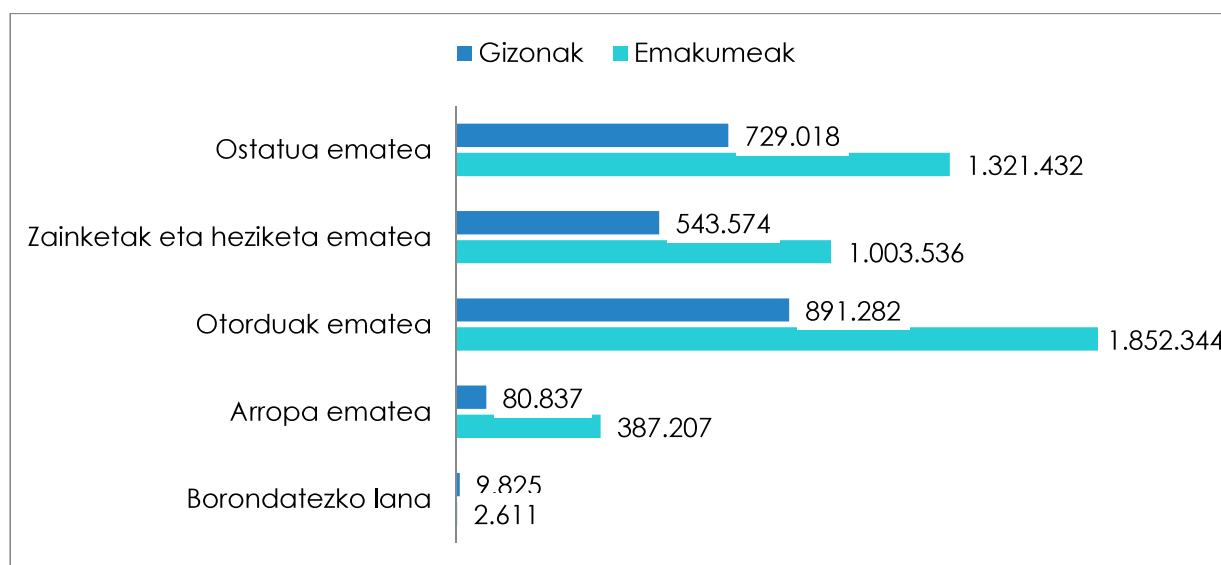
21. grafikoa. Sektore bakoitzak eta ordaindu gabeko etxeko lanak BPGan duten partaidetza ehunekoa



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 baitaio 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).

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

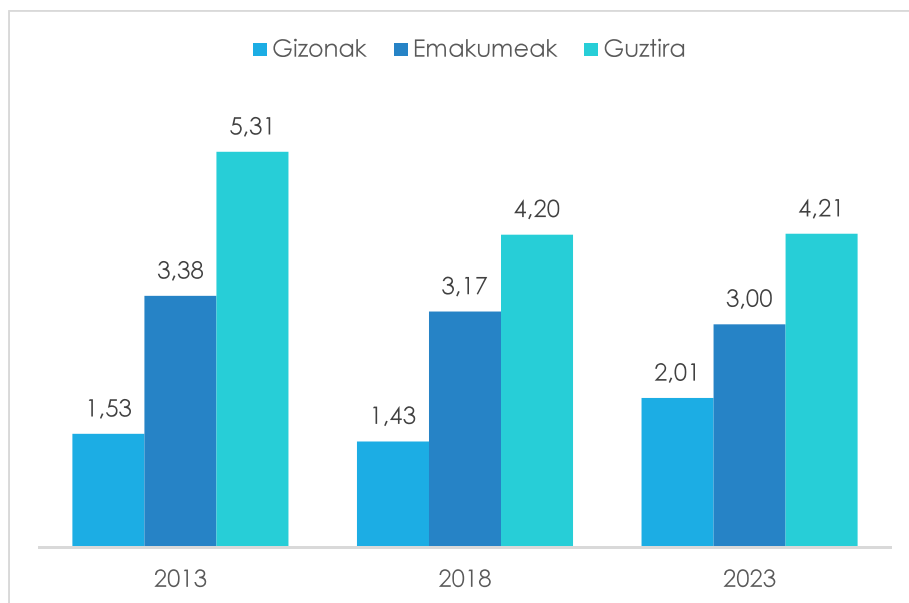


Iturria: Geuk egina, Eustaten *Etxeko lanaren kontu satellitearen* datuetatik abiatutik.

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.

23. 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.

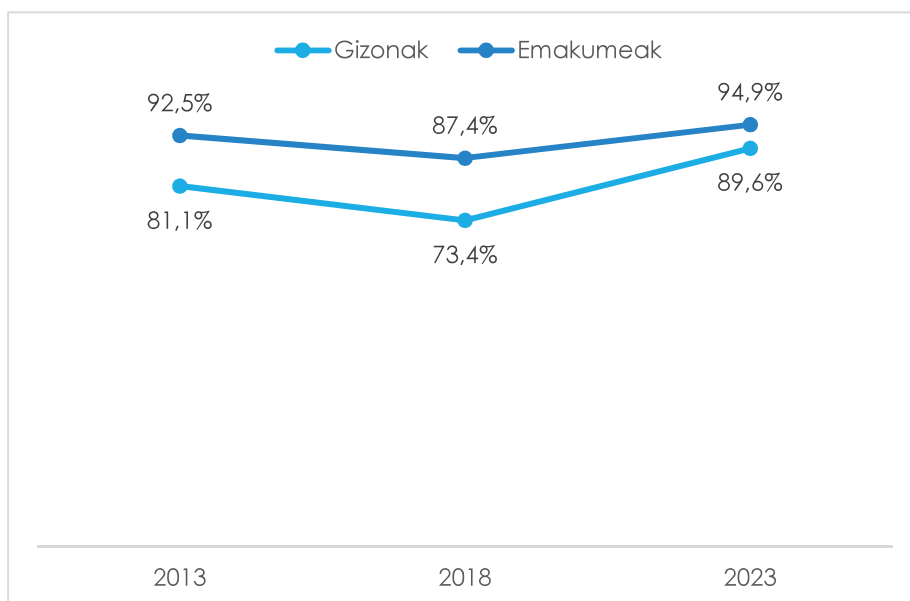
Emakumeek etxeko lanetan eta ordaindu gabeko zaintzan emandako denboraren murrizketa horrek, bereziki, etxeko lanetan emandako denborari eragin dio: 2023an, emakumeek 2013an baino 32 minutu gutxiago ematen dute horretan, eta pertsonen zaintzaren kasuan, berriz, 6 minutu baino ez da murrizten aldi horretan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

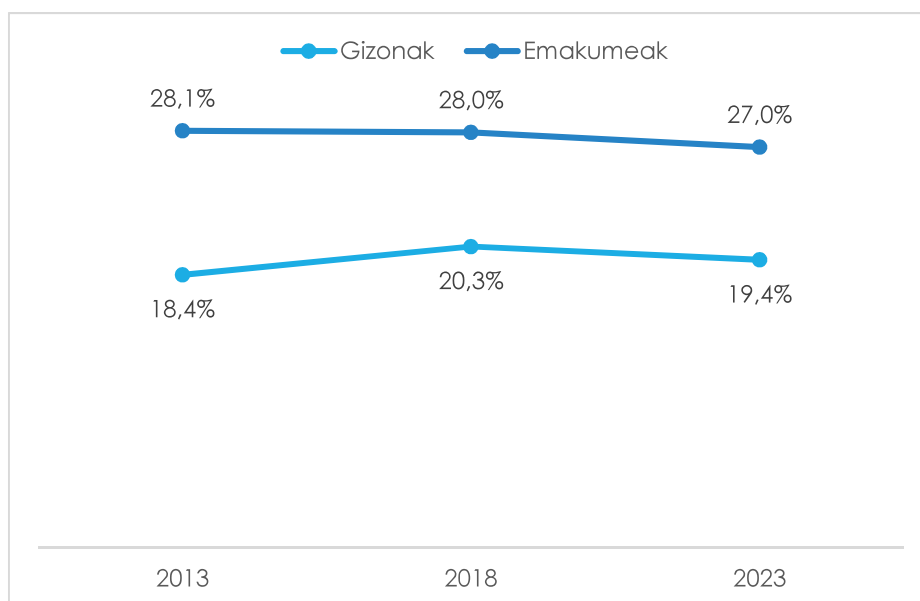
Pertsonak zaintzen jarduten duten emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da denbora sail osoan (26. grafikoa). Hala ere, gizonen parte hartzea zertxobait handitu da, eta emakumeek, orobat, murriztu egin dute zainketetan ematen duten denbora ere. Horren ondorioz, genero arrakala 2,1 puntu murriztu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

24. grafikoa. Emakumeek eta gizonak etxeko lanetan duten partaidetza tasaren bilakaera



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

25. grafikoa. Emakumeek eta gizonak etxeko pertsonak zaintzen duten partaidetza tasaren bilakaera



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

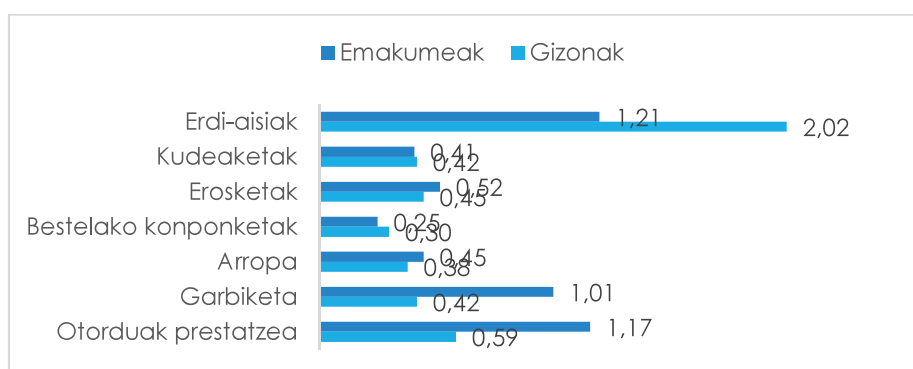
Bestalde, azken hamarkadan, murriztu egin da emakumeek etxeko lanetan eta zainketetan egunero ematen duten denbora (43 minutu gutxiago), batez ere etxeko lanak egiteko erabiltzen duten denbora. Gizonen kasuan, etxeko lanetan eta zainketetan emandako denborak ez du izan aldaketa handirik. Horren ondorioz, batzuen eta besteen eguneroko

dedikazioaren arteko aldea 45 minutu murriztu da (ordubete eta 54 minutuko arrakala izatetik ordubete eta 9 minutukoa izatera).

Egunero **etxeko lanek** 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, gizonak askoz gehiago pasatzen dute erdi aisialdiko jardueretan gainerako jardueretan baino (gizonak emakumeek baino 41 minutu gehiago ematen dituzte; emakumeek, berriz, egunean 27 minutu gehiago igarotzen dituzte gizonak baino otorduak prestatzen eta garbitzen) (27. grafikoa).

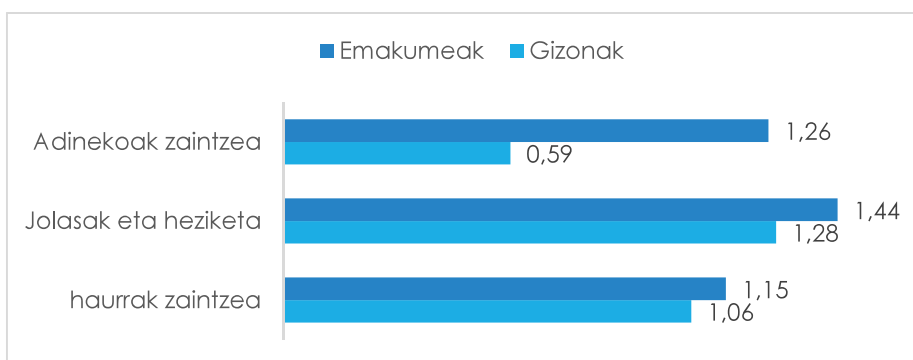
Egunero **pertsonak zaintzeaz** arduratzen diren emakume eta gizonen artean, denbora gehien jolasarekin eta heziketarekin lotutako jardueretan ematen dute. Hala ere, neska-mutilen eguneroko zainketetan emakumeek eta gizonak erabilitako denbora antzekoa bada ere, jolas eta hezkuntza jardueren kasuan pixka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

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



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

27. 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 sarreraren 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, erreferentziako oinarrizko ildo bat finkatzea, erakundearen genero-zeharkakotasunaren egoeraren jarraipena egiteko eta ekitaldien artean izandako aurrerapenak edo atzerapenak baloratzeko. Zehazki, diseinatutako metodologiari esker, aurrekontu-programek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari egiten dioten ekarpena zorrotasun handiagoz kuantifikatu ahal izan da; izan ere, ekitaldi honetan 13 milioi eurokoa da (aztertutako programen aurrekontu osoaren %3,0), aurreko ekitaldian erregistratutako 9 milioi euroen aldean (%1,95).
- Bestalde, aipatzekoa da emaitzetara bideratutako **berdintasun plangintzaren logika** sortzea eta mantentzea, politika publikoen kudeaketa etengabe hobetzen laguntzeko eta gizon-emakumeen berdintasunaren arloko arau manuak 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 plangintzan 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.

- o 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, %78k baino gehiagok betetzen ditu baldintzak esan ahal izateko genero ikuspegia maila handian edo oso handian txertatu dutela, eta horrek nabarmen areagotzen ditu inpaktu potentzial hori erreal bihurtzeko aukerak. Aurreko ekitaldian, ehuneko hori %71etik gorakoa izan zen, eta horrek integrazio-maila nabarmen handitu dela ikustea ahalbidetzen du.
- o Emaita hobeagoa horietan lagunduko du, zalantzarik gabe, **Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2024-2027 aldirako Plan Estrategiko**⁹ 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 da.

● Langileen gastuak:

- o 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.
- o Alde horretatik, **adierazleen erabilgarritasuna** bikoitza da emakumeek Aldundiko langile gehienek artean duten pisuaren eta I. kapituluaren eragiten duten gastuaren arteko hausturari edo generoaren araberako soldata arrakalari dagokionez: batetik, erakusten duelako egokia dela genero berdintasuna langileen kudeaketa politiketan txertatzeko estrategia aktiboak martxan jartzea, eta, bestetik, argi eta garbi adierazten dutelako arazoak non dauden eta zer bideri jarraitu behar zaion konpontzeko.
- o Azterketa horren bidez, sartutako gainerako gaiekin bezala, **oinarrizko ildo** bat ezarri eta definitu da, etorkizuneko bilakaerak behatzeko eta hobekuntzak agerian uzten joateko, besteak beste, generoaren araberako soldata arrakalan, segregazio bertikal eta horizontaletan, eta zainketen banaketa desorekatuak langileen gastu publikoaren banaketan dakarten desoreketan.

⁹ Esteka honetan kontsulta daiteke: <https://www.gipuzkoa.eus/documents/20933/64744273/2024-2027%20Plan%20Estrategikoa.pdf/935a4361-371d-2854-c0ee-925081a5f9bb?t=1710492001748>

- o 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 hobe dela lurraldeko merkatuaren aldean.
- o 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 kontratadunak; baita Jasangarritasun, Zainketa eta Gizarte Politiketako eta Bide Azpiegituretako Departamentuetakoak ere.
- o Talde horretan bertan, datu positibo gisa adierazi behar da *ordainsari osagarri* jakin batzuek —antzinatasunak, esaterako— ez diruditelako eragozpena emakumeen soldatari dagokionez.



Sailkapen organikoa:

- o Lehenik eta behin, **oinarizko 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.
- o Ildo horretan, aurrekontu 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 % 29 hazi da 2016az geroztik. Alabaina, jarraian ikusiko dugun bezala, ez GFAkoaren erritmo berean.
- o **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 politiketan genero transbertsalitatea indartzeko. Gainera, gehienak idazkaritza teknikoetan kokatuta daude, eta horrek lagundu egiten die genero ikuspegia integratzen.

o

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 lanei 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.
- Ekitaldi honetako memoriarako hainbat berrikuntza sartu dira, GFaren diru sarreren egituraren egoerari eta bilakaerari buruzko **irismen eta ezagutza handiagoa** ematen dutenak. Hala, PFEZeant adierazle nagusien denbora-serieak sartu dira, salbuetsitako errenten azterketan sakondu da eta zergaren birbanaketa ahalmenari buruzko adierazle berri bat sartu da. Bestalde, sozietateen gaineko zergaren azterketa eta tasen eta beste diru sarrera batzuen lehen hurbilketa sartu dira. Eta, azkenik, gastu fiskalen kasuan, gastu politiken araberrako azterketa sartu da.
- 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 lanaren 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 zenbatestea (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 lanaren eta zainketen balio ekonomikoa zenbatetsi behar baitituzte aldiari-aldiari. 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 arabera 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 aztertzeko 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 inpaktuaren ebaluazio ororen azken xedea lortzetik. Gogoan izan behar dugu hori ez dela inoiz helburu bat, baizik eta bitarteko bat, aurrekontua gauzatu 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 erronka** gisa irakurri behar dira estrategia hau hedatzean.

VI.1.3. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak:

● Sailkapen funtzionala edo programen arabera sailkapena:

- Aurrekontu programen azterketaren irismena, une honetan, txikia da, genero garrantzi ertain edo handiko 72 programetatik 14 biltzen baititu; hau da, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragiteko ahalmena duten programetatik 14.
- Aurtengo ekitaldian nabarmentzekoa izaten jarraitzen du 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 ildoen 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 **fresna 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 presentzia edo gabezia 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 ertaineko programarik, eta horrek iradokitzen du beharrezkoa dela ildo horretan lan egiten jarraitzea, prozedura barrutik sendotu dadin.



Sailkapen ekonomikoa (1. kapitulu):

- 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; gizonak, berriz, plantillaren %44 izanik, aurrekontuaren %47 jasotzen dute—, bai aldagai desberdinen arabera azterketan. Desorekarik garrantzitsuenen artean, aipatzekoak dira C2 taldeko langileen, karrerako funtzionarioen (eta praktiketako) eta behin-behineko langileen artean gertatzen direnak.
- Departamentuen arabera azterketak ere ildo bereko datuak eskaintzen ditu: departamentu guztioetan emakumeei zuzendutako gastuaren proportzioa txikiagoa da plantillan duten ordezkartza baino. Aldeak bereziki handiak dira Gobernantza, Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak, Jasangarritasuna, Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa Departamentuetan.
- Halaber, agerian geratu da generoko soldata-arrakala dagoela GFAn, %11,3koa. Azterketak erakusten duenez, C2 taldean du egoerarik okerrera, eta, ondoren, C1 taldean. Halaber, generoaren arabera soldata arrakalak ikusten dira langile motaren arabera, betiere emakumeen soldataren kalterako. Handiena behin-

behineko langileen artean gertatzen da; ondoren, garrantziaren arabera, honako hauek daude: lan kontratu mugagabedun langileak, karrerako funtzionarioak, eta bitarteko funtzionarioak. Era berean, bereizketa horizontal eta bertikalean eragin handia duten departamentuetan gertatzen da, hala nola Sustapen Ekonomikoan eta Proiektu Estrategikoetan, Mugikortasunean, Turismoan eta Lurralde Antolamenduan eta Gobernantzan.

- 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. Berezi nabarmentzekoa da %21,1etik gorako alde *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, gizonetakoek 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 araberrako soldata arrakala azaltzen.
- Bestalde, azterketak agerian uzten du beharrezkoa dela datu horiek azaltzen laguntzen duten faktoreak ikertzen jarraitzea, GFAn 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 araberrako soldata arrakalan duten eragina isolatzeko (horretarako, oso interesgarria izango litzateke generoaren araberrako 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. 2025ean, aurrekontuaren %0,25 bideratuko da helburu horretara, eta horrek agerian uzten du finantziazio defizit handia dagoela

arau manuak dioenarekiko. Gainera, aipatu behar da portzentaje hori ehuneko 0,04 puntu jaitsi dela azken urteetan (2020an % 0,29koa zen).

- Jaitsiera horren arrazoia da, batez ere, **Berdintasunerako Organoaren** aurrekontua %29 handitu den arren, haren garrantzi erlatiboak behera egin duela Aldundiaren aurrekontuaren hazkunde globalarekin alderatuta, zeina %60 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 daitezen 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.
 - Aurrekontuak egiteko jarraibideetan, genero garrantzi handiko eta ertaineko programei berdintasun ekintza nagusiak berariaz sartzeko gomendioa gehitzea, bai eta programek ekintza horietan duten gastu tartea 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 direnara 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. GFaren 2024ko Kontu Orokorraren genero-inpaktuaren **ex post ebaluazio** ariketa berriki hobetu izana mugari garrantzitsua da norabide horretan, eta denboran zehar jarraipen jarraitua egiteko oinarriak ezarri ditu, epe ertain eta luzerako joerak identifikatu ahal izateko eta aurrekontu-programen diseinua eta betearazpena emakumeen eta gizonen berdintasunean egiazta daitezkeen emaitzak lortzera finkatzeko edo birbideratzeko informazio erabilgarria eskaintzeko. Orain, erronka aurrerapen horiek finkatzea eta ex ante eta ex post ebaluazio-prozesuen arteko sinergiak ezartzea da, elkar elikatzeke eta aurrekontu-zikloan genero-ikuspegiaren koherentzia, eraginkortasuna eta jasangarritasuna indartzeko.

- o **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,

- o Lehentasunetako bat da langileen gastuen genero eragina ebaluatzeko **datuen eskuragarritasuna, bilketa eta azterketa hobetzea**. Zehazki, azterketan adierazitako datuen muga eragina murrizteko eta analisiaren kalitatea hobetzeko, gomendagarria litzateke kontratuak langile berarekin lotzea ahalbidetuko duten mekanismoak txertatzen aurrera egitea, bai eta emaitzak benetan lan egindako denboraren arabera haztatzea ere. Identifikatzaile bakarrak erabiltzeak erraztu egingo luke ekitaldi berean barne-mugikortasunak edo kontratu bat baino gehiago egoteak eragindako bikoiztasunak saihestea. Era berean, kontratu-iraupenaren aldagai bat sartzeak langileen gastua haztatzea eta emakumeen eta gizonen arteko konparaziorako adierazle egokiagoak kalkulatzeko ahalbidetuko luke. Ildo beretik, benetako ordui edo lanaldiei buruzko datuak izanez gero, orduko soldata-arrakala kalkulatu ahal izango litzateke, eta, horrela, desoreka horiek zuzendu eta soldata-arrakala doituaren kontzeptura gehiago hurbildu ahal izango litzateke azterketa. Nolanahi ere, garrantzitsua izango da etorkizuneko analisietan ohar metodologikoei eusten jarraitzea, eta emaitza kuantitatiboak informazio kualitatiboarekin osatzea, ikusitako aldaketak testuinguruan kokatu ahal izateko.

- E
- Egindako azterketak agerian utzi ditu **genero desberdintasunek enplegu publikoan** dituzten ondorioak, eta, zehazki, zaintzan erantzunkidetasunik ez izatea eta segregazio horizontala eta bertikala, GFarentzat agerian geratu den soldata-arrakala azaltzen laguntzen duten faktore gisa. Ildo horretan, «Gipuzkoako Foru Aldundiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Plana» diseinatzea eta, batez ere, benetan ezartzea (Foru Gobernu Kontseiluaren 2025eko ekainaren 17ko erabakiaren bidez onartu zen) funtsezko urratsa da desberdintasun horiei aurre egiteko. Plan horrek, 5. helburuan, soldata-arrakala aztertzeko eta haren jarraipena egiteko bi ekintza jasotzen ditu, biak 2026an gauzatzekoak. Alde batetik, **C2 sailkapen-taldeko lanpostuetako soldata-arrakala** aztertzea, arrakala hori sor dezaketen arrazoiak identifikatzeko (feminizazioa edo lanpostuen maskulinizazioa, kontziliazioa, etab.), eta, bestetik, kalkulaturako **arrakalaren urteko jarraipena egitea** eta plantilla osoaren arrakalen bilakaera ebaluatzea (Berdintasunerako Planaren indarraldiko azken urtean). Ebaluazio horretan, Planak izan duen eragina ikusi ahal izango da, eta, arrakala murrizteko, Berdintasunerako II. Planak har ditzakeen neurriak zehaztuko dira. Bi ekintza horiei esker, hobetu eta osatu ahal izango dugu lurralde-aurrekontuetako genero-eragina aurretiaz ebaluatzeko etorkizuneko memorietako langile-gastuen azterketa.
- Zehazki, datuek adierazten dute azterketa espezifiko bat egin behar dela, **lanpostuen balorazioan genero alborapen** posibleak identifikatu edo baztertu ahal izateko, batez ere hasiera batean segregazio horizontalarekin lotuta dauden generoko soldata-arrakalak a priori nabarmentzen direnetan. Adierazi dugun bezala, GFaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Planak soldata-arrakala aztertzeko eta haren jarraipena egiteko bi ekintza jasotzen ditu. Ildo horretan, lortutako emaitzen arabera, neurri zehatzak ezarri ahal izango dira balorazio horretan genero-ikuspegia txertatzeko, eta horrek zuzeneko ondorioak izango ditu GFaren generoko soldata-arrakalak desagerrarazteko.
- Emakumeek foru administrazioko hierarkiako goi postuetan sartzeko dituzten zailtasun handienak arrakala horiek azaltzen dituzten beste faktore nagusietako bat direnez, garrantzitsua da lanpostu horietan emakumeen eta gizonen **ordezkaritza orekatua** bermatzeko neurriak indartzea.



Emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko oinarrizko 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 Azpiegituretako Departamentua eta Zainketetako eta Gizarte Politikako Departamentua ez dira gauza bera, eta gaur egun berdintasun egitura bera dute.
- Garrantzitsua da aipatzea, halaber, Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana (2025-2027) onartzeak ildo horretan ekarri behar duen bultzada. Izan ere, 2. proiektuan (Berdintasunerako foru politika ezartzeko kalitate estandarrak), helburuen artean, berdintasunerako foru egiturak egokitzea ezartzen du, eta aukera ematen du Berdintasunerako Organoak eta Departamentuetako Berdintasunerako Unitateek beren eginkizunak aholkularitza- eta sustapen-lana egiteko behar diren baldintzetan bete ditzaten.



Diru sarrerei dagokienez,

- Analisiaren **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 beste tasa eta prezio publiko batzuk.
- 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 espezifikoekin nola lotzen den argi eta garbi identifikatzeko. Informazio horrek diru sarreren 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 aldaketetan 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 aztertzeko.
- Tasen eta prezio publikoen azterketa zabaltzeko eta sakontzeko aukera aztertzea, ordaindutako zenbatekoaren datuak zerga horiekin lotutako zerbitzu publikoen erabiltzaileen ezaugarri sozioekonomikoekin gurutzatuz.



ERANSKINA

Programen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak



200 ESTRATEGIA aurrekontu-programaren genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioren txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen helburua da ESTRATEGIA aurrekontu-programak (200 programa), emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eragina aurreikustea.
Funtsa	<i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua</i> ren arabera egin da.
Arau-agindua	☒ Aurrekontu-programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programa-aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak: Arau-erreferentziak: 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko legearen testuategina onartzen duena (aurrerantzean, 1/2023 LD). 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa (aurrerantzean, 2/2015 FA). 4/2019 Foru Araua, martxoaren 11koa, Gobernu Onari buruzkoa, foru gobernantza publikoaren esparruan (aurrerantzean, 4/2019 FA). 3/2007 Foru Araua, martxoaren 27koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoa (aurrerantzean, 3/2007 FA). 11/2014 Foru Araua, urriaren 29koa, erosketak publiko sozialki arduratsuari buruzko kontratu klausulak foru sektore publikoko kontratazioan txertatzekoa (aurrerantzean, 11/2014 FA). - Gipuzkoa Foru Aldundiaren 2024-2027 Plan Estrategikoa (aurrerantzean, 2024-2027 PE). - Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerak IV Foru Plana 2025-2027 (aurrerantzean, IV FP). Arau eta plan horietatik eratortzen diren aginduak: - Planifikazioa. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planen helburu, ekintza eta adierazle nagusiak eta haiei dagozkien ebaluazio-adierazleak administrazio publikoen plan estrategikoetan txertatzea (1/2023 LDren 16.5 artikulua). Plan eta programa guztiek, plan estrategikoa barne, genero-ikuspegia jasoko dute diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuan (4/2019 FAren 15.7 artikulua). - Erakundeen arteko koordinazioa. Genero-ikuspegia foru-administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan txertatzeko sustapen-lana bultzatzea, maila guztietan eta fase guztietan (1/2023 LDren 10.2.c). - Berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea. Berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzea, eta gardentasuna



eta herritarrei kontuak ematea bermatzea, baliabide publikoen bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari nola laguntzen zaion azaltzeko (1/2023 LDren 3.15 artikulua).

- Ikerketa. Indarkeria matxistaren aurkako politika publikoek bete gabe dituzten erronkak aztertzea, ezagutza zabaltzeko eta kontzeptualizazioa aberasteko (2/2015 FAren 54. artikulua).
- Foru-azterlanak eta -estatistikak. Sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea egiten diren estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketa guztietan, eta genero-adierazleak ezartzea (1/2023 LDren 17. artikulua eta 2/2015 FAren 24. artikulua).
- Kontratazio publikoa, dirulaguntzak eta hitzarmenak. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea (2/2015 FAren 25.1 eta 26.1 artikulua, 3/2007 FAren 16.2.c artikulua eta 11/2014 FAren 15. artikulua).
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren eraldaketa. Lankidetzazko gobernantza aurre-hartzailearen ereduan sakontzea, Gipuzkoako Foru Aldundiaren lidergoan oinarrituta, erakunde publikoekin, gizarte zibilarekin eta herritarrekin batera, politika publikoak eta haien ekosistemak berrikuntzatik indartzeko. (2024-2027 PEko G.1).
- Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna. Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alde aurrera egitea (2024-2027 PEko 1.3. HE) eta Gipuzkoako emakumeen eta gizonen berdintasunerako behatokia garatzea (IV. PFko 1. proiektua).

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

Desberdintasunak

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

- Plan Estrategikoaren hedapenari dagokionez, ikusten da testuinguru adierazleek —hala nola bizi kalitatearekiko gogobetetzeak, jarduera fisikoa erregularatasunez egiten duten helduen kopuruak— eta genero-desberdintasunaren adierazle espezifikoek —botere ekonomikoaren, sozialaren eta ezagutzaren dimentsioetan— agerian uzten dutela oraindik ere desberdintasunak daudela, eta desberdintasun horiek arintzen laguntzen duten politika publikoak bultzatzen jarraitu behar dela.
- Era berean, esanguratsua da erakundeekiko konfiantzaren adierazleek, eta, zehazki, Gipuzkoako Foru Aldundiarekiko konfiantzaren adierazleek, bai eta Gipuzkoako gizarteko genero-berdintasunaren mailari buruzko pertzepzioan ere, konfiantza pixka bat handiagoa erakusten dutela emakumeen artean (10etik 5,78) gizonen artean baino (10etik 5,35). Hala ere, Gipuzkoako Foru Aldundian lankidetzazko gobernantza aurre-hartzailearen garapenean izandako aurrerapen-mailari buruzko pertzepzioari dagokionez, emakumeek 10etik 5,54ko balorazioa eman diote aurrerapen horri, eta gizonek, berriz, 6,36koa.
- Plana hedatzeko artikulatu den gobernantza-eredua bi foro edo tresnatan oinarritzen da: Estrategia Batzordea eta mahai politiko-teknikoak (gaur egun, 12 aktibo). Era berean, abian dauden eta



erabiltzen ari den metodologia (Gobernantza Laborategia) babesten duten beste bi foroz elikatzen da, bai eta Plan Estrategikoaren III. zutabea (Lurralde Garapenerako Laborategia) hartzen duen mahai politiko-teknikoan garatzen ari diren proiektuen ikuspegiaz eta gobernantzaz ere. Foro horietan parte hartzen duten pertsonak aztertuta, ikusten da parte-hartzea orekatua dela. Garrantzitsua da azpimarratzea foro horietan parte hartzeko kargu espezifiko bat izan behar dela.

- Azterketa honetan, lehen aldiz, Plan Estrategikoa hedatzeko definitu diren proiektu traktore eta pilotuetan genero-ikuspegia txertatzearekin lotutako adierazle bat sartu da. Lehenik eta behin, aipatu behar da 2024ko apiriletik martxan dagoela proiektu traktoreak eta pilotuak definitzeko eta abian jartzeko prozesua, eta aurrerapen-maila desberdina dutela proiektuek. Era berean, azpimarratu behar da Planaren hedapenak egikaritze-eredu deszentralizatu bati erantzuten diola, eta, beraz, Estrategia Zuzendaritzak ez duela proiektu guztiak gauzatzen parte hartzen, eta proiektu bakoitzaren talde eragilea burujabea dela haren diseinuari eta garapenari dagokionez. Horrenbestez, gaur egun ez dago informazio egokirik ikuspegi hori txertatu duten proiektuen kopuruari buruz, baina horren jarraipena egin nahi da, diagnostiko baten bidez. Illo horretan, aipatu behar da Estrategia Zuzendaritza proiektu traktore bat sustatzen ari dela (Berdintasunerako Behatokia), Gipuzkoako genero-arrakalak identifikatzeko behar diren informazioa eta azterketak emateko, horrela politika publikoak hobetzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko.
- Plan Estrategikoaren esparruan Zuzendaritzak abiarazitako beste proiektu espezifiko batzuei dagokionez (beste helburu batzuei erantzuten dietenak), Ekinez Ikasi adibidez, oraingo edizioan emakumeen eta gizonen parte-hartzea orekatua izaten ari da.
- Lankidetzazko gobernantza sustatzeko garatutako jardueren multzoari dagokionez, Etorkizuna Eraikiz strategiaren inguruan sortutako foro, kontseilu eta laborategietan pertsonak parte-hartzearen adierazleek eta Estrategia Zuzendaritzak antolatutako UPV/EHUKo berezko titulua eta udako ikastaroa emateko kontratatutako hizlari buruzko datuek erakusten dute parte-hartze orekatua dagoela gizonen eta emakumeen artean.
- Gipuzkoa Taldean dirulaguntza lerroen bidez finantzatutako herritarrentzako esperimentazioko eta esplorazioko proiektuei dagokionez —Gipuzkoarako identifikatutako bederatzi lerroetarikoren batekin lerrokatu behar dute—, azpimarratu behar da erronka horietako bat dela emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunari buruzkoa: tratu eta aukera berdintasuna, genero-arrakalak esparru guztietan, zainketa-lanen banaketa desorekatua... Erronka hori txertatzeak agerian uzten du genero-berdintasunari berrikuntzatik eta esperimentaziotik helduko dioten ekimenak sustatzeko borondatea. Hala ere, 2024-2025eko edizioan ez da jaso eta, ondorioz, ez da finantzatu erronka horrekin espezifikoki lerrokatu den proiekturik.



- Azkenik, Estrategia Zuzendaritzak antolatutako ikastaro, prestakuntza eta hitzaldietara joan diren pertsonen dagokienez, gero eta emakume gehiago daude bertaratutakoen artean.

☐ *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* esplizituki sartu da emakumeen eta gizonen berdintasuna:

- Helburua (P1) Foru Aldundian berdintasunerako zeharkako politika bultzatu, garatu eta jarraipena egitea.
- Ekintza-lerroa (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:

- Behatokiaren aurrekontuaren gauzatze-maila
- Behatokiaren plataformaren eta edukiaren garapenean izandako aurrerapen-maila
- Behatokiaren gobernantza-ereduaren definizioaren, inplementazioaren eta finkapenaren aurrerapen-maila

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

- ☒ Berdintasunerako **ekintza nagusiak** EBAn:

- **Trakzio-proiektua: Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Behatokia.** Berdintasun Organoarekin lankidetzan, behatoki baten diseinua eta garapena abian jarri da Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2024-2027 aldirako Plan Estrategikoaren helburu estrategikoekin lotutako genero-arrakalak sistematikoki identifikatzeko. Estrategia Zuzendaritzaren eginkizuna ekimena Berdintasun Organoarekin batera sustatzea da, baita horren kudeaketa administratiboaz arduratzea ere. Zuzkidura: 94.667,13 € 2026an eta 75.000 € 2027an.



☒ **Berdintasuneko ekintza ez nagusiak EBAn:**

- **Trakzio-proiektuen sustapena eta jarraipena.** Proiektu traktoreen definizioan eta abiaraztean genero-ikuspegia txertatzea bultzatuko da, Berdintasun Organoaren laguntzarekin; horretarako, diagnostiko bat egingo da, egungo egoera ezagutzeko.
- **Gipuzkoako Foru Aldundiaren jarduera zeharkako politikekin lerrokatzea (EBA): GJH, genero-berdintasuna eta hizkuntza-berdintasuna.** 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.

☒ *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

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen helburua da TRANTSIZIO ENERGETIKOA aurrekontu programak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea. Trantsizio Ekologikoko Zuzendaritzak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.
Funtsa	<i>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua arabera egin da.</i>
Arau agindua.	☒ Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programa aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak: - 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. ☒ Programaren EBA aurrekontu fitxan berdintasun araudia aipatu da.
Desberdintasunak	☒ Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu ditu: - 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 gaitan. ☒ EBA aurrekontu-fitxaren diagnostikoan sexuaren arabera bereizitako datuak eman dira, eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira.
Genero ikuspegia txertatzea	Aurrekontu programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan:



programaren plangintzan

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

Energia-efizientzia 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
1. "Tokiko energia-komunitateetako genero-alderdiei buruzko gomendio praktikoen gida" argitaratzea eta Gipuzkoako energia-komunitateen artean zabaltzea.	12.010,90 €
2. Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza-saioak diseinatzea eta eskaintzea Gipuzkoako energia-komunitateentzat	9.510,90 €



☒ **Berdintasun-ekintza ez nagusiak EBA**n:

[-Energia-gaietako adituen datu-base bat egitea eta ustiatzea, jardunaldietan, ikastaroetan eta abarretan hizlariak hautatzeko.

- Argitalpenetan eta prentsa-oharretan Gipuzkoako pobrezia energetikoari buruzko azterlanetan atzemandako genero-arrakalari garrantzia eta ikusgarritasuna ematen jarraitzea.

- Energia Argitu programan genero-ikuspegiaren analisia berrikusteko prozesua sistematizatzea, urtero 2025ean lortutako gomendioak eta orientabideak aplikatuz.

- Kontratu, hitzarmen, beka eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak sartzea, eta, ongoren, emaitzen analisia eta jarraipena egitea.

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

**Eraginaren
balorazioa**

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



Aurrekontu-programa baten genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioaren txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen xedea da Adinekoei Arreta emateko aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea. Mendekotasuna eta Desgaitasuna duten Pertsonentzako Arreta Zerbitzutik bidaltzen da, berrikusi eta azter dezan.
Oinarria	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua araberago egin da.
Agindu arauemailea	☑ Aurrekontu-programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau- eta programa-aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak: - Aukera-berdintasunaren printzipioa zeharkakotzeko betebeharrak (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 arabeko rolak eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkaritza orekatua 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).

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

Desberdintasunak

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

Azken datuen arabera, 65 urtetik gorako emakumeen % 20,9k mendekotasuna du, eta adin horretako gizonen % 13,3k. Emakumeen artean mendekotasunak duen intzidentzia handiagoa emakumeen bizi-itxaropen handiagoagatik da neurri batean (86,86 urte eta 81,34 urte, aldiz, gizonen artean), eta horrek esan nahi du adin aurreratuetan zaintza-premia handiagoa dagoela.

Gainera, adineko emakume asko egoera eskasagoan iristen dira etapa horretara, bizitza osoan lan-merkatuan gutxiago parte hartzen dutelako (neurri handi batean, beste pertsona batzuk zaintzen aritzen direlako). Hori pentsio murrizagoetan islatzen da, eta horrek hautatzeko gaitasuna muga dezake.

Lehenengo 3 kontrol-puntuetan (baloraziorako sarbidea, balorazio-prozesua, zerbitzuetarako sarbidea eta prestazioak, oro har) ez da desberdintasunik ikusten. 4. puntuak (zerbitzuetarako sarbidea, bereziki) ikusten da azterketan sartutako 8 zerbitzuetatik 3tan (laguntza teknikoak, egoitza-unitate soziosanitarioak eta gaitasun juridikorako laguntza-neurriak) desberdintasun bat ikusten dela, emakumeen estaldura-tasa gizonena baino txikiagoa baita. Zehazki, Laguntza Teknikoetan estaldura erlatiboa (gizonak eta emakumeak) % 144koa da, SESBn % 208koa eta Laguntza Neurrietan % 171koa.

Desberdintasun horien arrazoiak oraindik ez dira zehatz-mehatz ezagutzen, eta, horregatik, 2026 azterketa- eta ikerketa-ekintza espezifiko egitea aurreikusten da. Helburua izango litzateke aztertzea zer neurritan egon daitezkeen arrakala horiek genero-desberdintasunak islatzen zerbitzuetarako sarbidean, eta, emaitzen arabera, hobekuntza-neurri egokiagoak bideratzea.



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

Genero ikuspegiaren integrazioa programaren plangintan

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 bizi-kalitatea 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 lan-ildoetan** 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:

AD.1921 - Adineko mendeko biztanleriaren estaldura-tasa

AD.1941 - Bizi Kalitate inkestaren emaitza, adinekoen egoitzetan

AD.1942 - Bizi Kalitate inkestaren emaitza, etxean artatutako adinekoen artean

Gainera, 2026an honako adierazle hau bereiziko da::

AD.1710 - Mendetasuna balioesteko eskabideen izapidea egiteko Epearen urteko batez bestekoa (eskabidea egiten denetik jakinarazpena jasotzen den arte)

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

☑ EBAko **berdintasun-ekintza nagusiak** (zehaztu diruzukidura):

- Adineko pertsonentzako egoitzetan eta eguneko zentroetan indarkeria matxista prebenitzeko eta tratatzeko



protokoloaren pilotaje bat egitea zentro talde batean..
7.645,86€

- Zentro eta zerbitzu guztietan, ez soilik kontratuetan, berdintasun-klausulak/-betebeharrak sartzea proposatzea. **644,87€.**
- Adineko pertsonen arloan antzemandako genero arrakalen ikerketa eta diagnosi bat egitea. **25.000€.**

☐ **Berdintasun-ekintza ez nagusiak** EBAn:

Ez dago]

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

**Eraginaren
balorazioa**

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



Aurrekontu-programa baten genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioaren txostena

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

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

MULTZOAK	EDUKIAK
Objektua	Txosten honen xedea da "Haurrak eta Nerabeak Babesteko" aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea (80.468.059,67 €). Haurrak eta Nerabeak Babesteko Zerbitzutik bidaltzen da, berrikusi eta aztertzeko.
Oinarria	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua arabera egin da..
Arau-agindua	☒ Aurrekontu-programak berdintasun-agindu arautzaile eta programatiko aplikagarriak identifikatu ditu, eta hauek dira nagusiak: ➤ Genero-ikuspegiaren printzipioa; horren arabera, administrazio publikoek, bakoitzak bere eskumen-eremuan, sistematikoki kontuan hartu beharko dituzte, adingabeei zuzendutako politiketan eta ekintzetan, emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, helburu eta beharrianak, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan (Haur eta Nerabeei buruzko otsailaren 15eko 2/2024 Legearen 14. artikuluko t idatz-zatia). ➤ Haurrak eta nerabeak zaintzearen arloko eskumenak gauzatzean, administrazioaren jardunaren printzipio gidari gisa berdintasuna bermatzea eta errespetatzea sartzea, sexuaren ondoriozko edozein baldintza saihestuz eta, hala badagokio, ezabatuz (5. art., HNLRen c) atala). ➤ Haurren eta nerabeen aurkako indarkeriaren arloan adingabearen interes gorena interpretatzeko printzipio orokor gisa ezartzea haurren eta nerabeen aurkako indarkeriarekin zerikusia duen edozein neurriren diseinuan eta ezarpenean genero-ikuspegia txertatzea, eta haurren tratu-berdintasuna sustatzea, hezkidetzaren bidez eta ekitatean irakastea eta genero-rol eta -estereotipoak deseraikitzea sustatuz (4.1. artikulua, i) eta k) idatz-zatia, 8/2021 Lege Organikoa, haurrak eta nerabeak indarkeriatik erabat babestekoa, LOPIVI). ➤ Edozein diskriminazio-mota desagerraraztea eta babestea eta estereotipo sexistak gainditzea bermatzeko betebeharra (3. art., LOPIVI) ➤ Indarkeriaren biktima diren adingabeei arreta integrala emateko neurriek prestakuntza-laguntza jaso behar dute, bereziki berdintasunaren arloan (12.2. artikulua, d) atala) ➤ Administrazio publikoek familia-eremuan haurren eta nerabeen aurkako indarkeria prebenitzeko egin behar dituzten neurrietan, informazio- eta laguntza-



zerbitzu profesionalak sortzea, haurrek eta nerabeek genero-indarkeria garaiz detektatzeko eta baztertzeko beharrezko gaitasuna izan dezaten (26. artikulua). 3, g) atala, LOPIVI)

- Haurren eta nerabeen familia-harreraren arloko printzipio gidari gisa txertatzea aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-printzipioa sustatzea eta eraginkortasunez lortzea eta genero-ikuspegia txertatzea (179/2018 Dekretuaren 3. artikuluko m) eta n) idatz-zatiak)
- Adingabeak babesteko zentro guztiek indarkeria-egoerei aurrea hartzeko, garaiz antzemateko eta esku hartzeko jarduketa-protokoloak eduki behar dituzte. Protokolo horietan, besteak beste, jazarpenaren motibazioa sexu-orientazioa, identitatea edo genero-adierazpena denean egin beharreko jardura espezifikoak jaso behar dira. Eta protokolo horiek egiterakoan genero-ikuspegia oso kontuan hartu behar da. (53.1. artikulua, d) idatz-zatia eta 54. artikulua, HBJLO)

Babesgabetasun-egoeran dauden haur eta nerabeen egoitza-harrerak bete beharreko printzipio orokor gisa adierazi behar da genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa eta sexuaren araberako rol eta estereotipoak ezabatzea bermatzea (8. artikulua). 2. f) atala 131/2008 Dekretua)

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

Desberdintasunak

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

- Mutilek presentzia handiagoa dute parametro eta kontingentzia guztietan, beharbada estereotipo kulturalen ondorioz. Estereotipo horien arabera, adingabeek portaera disruptiboagoa eta kanporatzaileagoa dute, eta errazago detektatzen dira. Aitzitik, emakume adingabeek jasandako sufrimenduak, ondoezak eta tratu txarrak ageriko adingabeak dira, eta, beraz, ez dira hain identifikagarriak eta gure esku-hartzearen xede gutxiago dira. Horren adibide gisa, 2024an babesgabetasun-egoera posiblearen balorazioa egin zitzaizen emakumeen ehunekoa handiagoa izan zen (emakumeen % 51,7 eta gizonen % 47,9), baina babes-neurria hartzeak planteamendu hori alderantzikatu zuen, arreta jaso zuten adingabeen % 58,6 gizonak izan baitziren, eta % 41,4 emakumeak.
- Sisteman artatutako nesken ahultasun berezia, genero-indarkeriako egoera ugariren biktima izan ohi direlako.
- Genero-estereotipoak eta berdintasunik gabeko rolak erreproduzitzea lan egiten dugun familia-unitateetan. Beraz, amen ordezkartza handiagoa da aiten aldean, askotan desagertuta aurkitzen baitira, eta alderdi hori onartu eta onartu egiten da. Era berean, gurasoen presentziaren balorazio desberdina egiten da, eta inplikazio handiagoa eskatzen zaie aitei baino.
- Era berean, familia harreragileen eta laguntzailetan emakumeen presentzia handiagoarekin, n emakumeak baitira harrera edo lankidetzaren egiten dutenak, eta horiek bultzatzen dute (harrera-modalitate guztietan), eta hori oso lotuta dago emakumeen esleitutako zaintza-rolarekin.
- Genero-indarkeria programa honen bidez artatzen diren familietan. Litekeena da genero-indarkeriak gehiegizko ordezkartza izatea, eta, beraz, adingabe asko indarkeria horren eraginpean daude, eta, beraz, biktima ere badira.
- Genero-indarkeriak garrantzi handia du nerabeen arteko harreman afektiboetan.



- Emakume adingabeen sexu-indarkeriaren eraginpean egotea. Sexu-indarkeria oso presente dago gure esku-hartzeetan, modu guztietan, eta digitalaren prebalentzia berezia hartzen du, sare sozialetan garatuta.
- ☐ Datuak sexuaren arabera bereizi dira *EBA aurrekontu-fitxaren diagnostikoan*, eta emakumeen eta gizonen artean identifikatutako desberdintasun nagusiak aipatu dira

Programaren plangintzan genero-ikuspegia txertatzea

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

- ☒ Programaren **misioa** EBA aurrekontu-fitxan adierazi 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, Gipuzkoako Foru Aldundiko Haurrak eta Nerabeak Babesteko Zerbitzuak zerbitzuak eta programak garatzen ditu gizarte-zerbitzuaren ikuspegitik, eta haurren eta nerabeen premiak aitortzearekiko gizarte-sentsibilitatea sustatzen du, bereziki azpimarratuz beren eskubideak baliatzean desberdintasun sakonak sortzen dituzten egiturazko elementuak, hau da, dibertsitate funtzionalaren, generoaren, sexualaren, kulturaren, hizkuntzaren edo jatorriaren ondoriozko desberdintasunak.

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

- Zainketen ebaluazioa garatzea
 - Genero-estereotipoak gainditzeko lanean jarraitzea, pertzepzioak eta jarrerak aldatzea sustatuz eta analisi hori lan-prozeduretan sartuz
- 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.
 - Eskubideak urratzen edo kaltetzen dituzten egoerak jasan dituzten haur eta nerabeak, eta, bereziki, indarkeria matxistaren biktima direnak, suspertzen eta erabat eta harmoniaz garatzen laguntzea.
- 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.

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



- Babes-espedientea irekita duten adingabeen kopurua (datu bereiziak) adingabeen guztizkoari dagokionez
- Haurrak babesteko espediente irekia duten adingabeen kopurua (datu bereiziak)
- Haurren babesgabetasunari buruzko jakinarazpenen batez besteko adina murriztea (datu bereiziak)
- Familia-harreran irekitako kasuen %, harreraren guztizkoari dagokionez (datu bereiziak)
- Familia babesteko programetakoren batean inplikaturako haurren kopurua (datu bereiziak)
- Egoitza-harreran artaturako haurren eta nerabeen kopurua abenduaren 31n (datuak bereizita)
- Familia-harreran artatu diren haurren eta nerabeen kopurua abenduaren 31n (datuak bereizita)

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

☒ EBAko **berdintasun-ekintza nagusiak**:

- Haurren eta nerabeen zerbitzuetatik emakumeen aurkako indarkeria matxistari ematen zaion arreta hobetzeko lan-plan bat definitzea eta abian jartzea. 2.148.301,16€.
- Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza-modulu bat diseinatzea eta ematea, haurrak eta nerabeak babesteko sistemak artaturako haur eta nerabeentzat. 40.240,09€.
- Ahultasun berezia duten haur eta nerabeen genero-ikuspegia aztertzen eta diagnostikatzen jarraitzea 204.217,51€.
- Arreta jasotzen duten haur eta nerabeentzako prestakuntza antolatzea, sexu-askatasunaren aurkako delituak edo genero-indarkeriako delitu bat adierazten duten jokabideak prebenitzeko eta detektatzeko. 39.366,79€.
- Bereziki kalteberak diren neska nerabeak (bereziki, neska edo nerabe polibiktimizatuak, sexu-esplotazioaren biktimak...) artatzeko berariaz sortutako egoitza-programa bat diseinatzea eta ezartzea. 8.234.246,72€.
- Indarkeria Matxistaren Biktima den Emakumea Babesteko Zerbitzuarekin eta Gizarteratzeko Zerbitzuarekin adostea zer irizpide eta prozesu aplikatu behar diren balioespenerako eta arretarako, baldin eta bi zerbitzuek esku hartu behar badute egoera eta premia horietan. 544.326,29€.
- 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. 51.345,53€.

☒ **Berdintasun-ekintza ez-nagusiak** EBAn:

- Osakidetzarekin lankidetzak eta koordinazio-protokolo bat adostea, elkarrekin jardun ahal izateko tutoretzapeko haur eta nerabeei arreta emateko eredu partekatu batetik abiatuta.



- Eskubideak sustatzeko eta egoera kaltegarriak eta eskubide-urratzaileak prebenitzeko eta garaiz hautemateko esparru integral bat diseinatzea eta gidatzea toki-mailan

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

**Eraginaren
balorazioa**

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



Funtzio Publikoko aurrekontu programaren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen helburua da Funtzio Publikoko aurrekontu programak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea. Gobernantza Departamentuko Funtzio Publikoko Zerbitzuan horretarako sortutako talde teknikoak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.
Funtsa	<i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauko 28. artikularen eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren xedapen orokorreari buruzko genero eragina ebaluatzeko txostenak egiteko jarraibideen arabera egin da.</i>
Egokitasuna	Funtzio Publikoaren aurrekontu programa esanguratsua da generoari dagokionez; izan ere: - 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 ordainsaripeko 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 rolak 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.	☒ Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programa aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak: BERDINTASUN ARAUAK -Emakumearen aurkako diskriminazioa ezabatzeko Komitea (CEDAW). -Istanbulgo Hitzarmena. -Europako Kontseilua. Europako Ministroen Batzordeak estatu kideei egindako CM/Rec (2019) 1 gomendioa, sexismoa prebenitzeko eta sexismoaren aurka borrokatzeko -3/2007 Legea, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarritakoa.



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

-1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero indarkeriaren aurka oso-osoko babesa 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 testuategina 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 betetzeko, 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 testuategina 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 testuategina onartzen duena (19-4 artikulua).

- **Foru organoetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua** 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 testuategina 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 Oinarriko Estatutuaren Legearen testuategina 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 kategoría 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 kategoría 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 «berariazko» prestakuntza «testimoniala» 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:

- Berdintasun politikak garatzeko esparru egonkorak dituzten udalerrien kopurua. AD.1.3.3

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

☑ Berdintasunerako **ekintza nagusiak EBAn**:

- **Gipuzkoako Foru Aldundiko langileak berdintasunaren arloan prestatzeko gida plan bat diseinatzea eta ezartzea, profilak eta lan arloak kontuan hartuta**



22.956,32€.

- 2025eko suhiltzaileen enplegu publikoaren eskaintzarako publizitate kanpaina bat diseinatzea eta gauzatzea, genero estereotipoak gainditu daitezkeela erakutsiz. 21.246,15€.

- Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan esparruko jazarpen sexistari aurre egiteko prebentzio eta jarduera protokoloaren jarraipena, berrikuspena eta eguneratzea. 37.165,87€.

- Gipuzkoako Foru Aldundiaren enplegu publikoaren eskaintza deialdien genero eraginaren aurretiazko ebaluazioaren txostenak hobetzea eta horien jarraipena egitea. 26.245,90€.

☐ 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 dituenez, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izatea espero da.



Aurrekontu programa baten genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

BLOKEAK	EDUKIAK																				
Xedea	Txosten honen helburua da xxxx aurrekontu programak, zeinak xxxx euroko zuzkidura ekonomikoa baitu, emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea. Gobernu ona eta herritarren parte-hartzea 2026an. Gobernantza Departamentuko Gobernu Onerako eta Herritarren Partaidetzarako Zerbitzuak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.																				
Oinarria	<i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua</i>ren arabera egin da.																				
Arau agindua	☒ Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programa aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak: <table> <tr> <th colspan="2">EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARAU- ETA ESPARRUA PROGRAMA-ESPARRUA</th></tr> <tr> <td>- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.</td><td>Estatuko araudia</td></tr> <tr> <td>-1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duena.</td><td>Autonomia Erkidegokoa</td></tr> <tr> <td>-2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.</td><td>Forala</td></tr> <tr> <td>Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana, 2025-2027.</td><td>Forala</td></tr> </table> <table> <tr> <th>BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK</th><th>ERREFERENTZIA</th></tr> <tr> <td>Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezar dezaten.</td><td>2/2015 FA, 3. eta 19. artikulua. 1/2023 LD, 3.5 art. 3/2007 LO, 15. art.</td></tr> <tr> <td>Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.</td><td>2/2015 Foru Araua, 3. eta 5.2 artikulua 1/2023 LD, 3.6 art. 3/2007 LO, 11. art.</td></tr> <tr> <td>Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira.</td><td>2/2015 FA, 3 art. 1/2023 LD, 3.5 art.</td></tr> <tr> <td>Aurrekontuen banaketan lehentasuna ematea pertsonen bizitza zaintzeari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari.</td><td>2/2015 FA, 28.3 art. O. 1.2 IV PFI</td></tr> </table>	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARAU- ETA ESPARRUA PROGRAMA-ESPARRUA		- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.	Estatuko araudia	-1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duena.	Autonomia Erkidegokoa	-2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.	Forala	Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana, 2025-2027.	Forala	BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK	ERREFERENTZIA	Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezar dezaten.	2/2015 FA, 3. eta 19. artikulua. 1/2023 LD, 3.5 art. 3/2007 LO, 15. art.	Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.	2/2015 Foru Araua, 3. eta 5.2 artikulua 1/2023 LD, 3.6 art. 3/2007 LO, 11. art.	Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira.	2/2015 FA, 3 art. 1/2023 LD, 3.5 art.	Aurrekontuen banaketan lehentasuna ematea pertsonen bizitza zaintzeari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari.	2/2015 FA, 28.3 art. O. 1.2 IV PFI
EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARAU- ETA ESPARRUA PROGRAMA-ESPARRUA																					
- 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.	Estatuko araudia																				
-1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duena.	Autonomia Erkidegokoa																				
-2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.	Forala																				
Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana, 2025-2027.	Forala																				
BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK	ERREFERENTZIA																				
Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezar dezaten.	2/2015 FA, 3. eta 19. artikulua. 1/2023 LD, 3.5 art. 3/2007 LO, 15. art.																				
Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.	2/2015 Foru Araua, 3. eta 5.2 artikulua 1/2023 LD, 3.6 art. 3/2007 LO, 11. art.																				
Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira.	2/2015 FA, 3 art. 1/2023 LD, 3.5 art.																				
Aurrekontuen banaketan lehentasuna ematea pertsonen bizitza zaintzeari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari.	2/2015 FA, 28.3 art. O. 1.2 IV PFI																				



Langile publikoen prestakuntza bermatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan	2/2015 FA, 16. art. 1/2023 LD, 18.3 art. LA. 1.2 IV PFI
Sexuaren aldagaia sistematikoki sartzeari estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan, eta genero-adierazleak ezartzea.	2/2015 FA, 5.4 eta 24 artikulak 1/2023 LD, 16 art. 3/2007 LO, 20. art. P1. IV PFI
Neurri egokiak hartzea emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko erabakiak hartzeko eremu guztietan, eta, bereziki, zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan.	2/2015 FA, 3. eta 21. artikulak 1/2023 LD, 3.2 eta 16.3 artikulak 3/2007 LO, 16. art.
Euskal herri-administrazioek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakunde zuzendaritzako organoetan.	4/2005 Legea, 27.1 art.

☒ Programaren *aurrekontuaren EBA fitxan* **berdintasun araudia** aipatu da.

Desberdintasunak

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

▪ **INFORMAZIO GABEZIAK.** Herritarren parte-hartzearen ezaugarriak ezagutzeko datuen eskasia, eta berdintasun-aginduak zenbateraino betetzen edo garatzen ari diren jakitea eragozten duena. Adibidez, zerbitzutik diruz laguntzen ditugun prozesu eta proiektuen kasuan, badakigu zenbat emakume eta gizonen parte hartzen duten, baina, oro har, ez dakigu zer eragin duten proposamenek generoaren arabera.

▪ **ORDEZKARITZA ORGANOAK.** Oro har, emakumeen gehiegizko ordezkartza dago, zehazki: Etika Batzordean (% 67), partaidetza-organoetan (Gizarte Kontseiluan, % 62; eta Foru Batzorden, % 60), Elkarte Foroan (% 78).

Ordezkaritza orekatua duten bakarrak batzorde sektorial bakoitzeko arduradunak dira; hala ere, berdintasunarekin edo zaintzarekin lotutako batzordeetako arduradunak emakumeak dira (desgaitasuna duten pertsonen batzordeak, Gizarteratzeko Aholku Batzordea, Gunea, Adinekoen Kontseilua, Aniztasun Sarea). Bestalde, Foru Erregistroan erregistratutako elkarte lehendakariak gehienbat gizonen parte hartzen dituzte beren gain (% 55).

Erakundearteko espazioaren kasuan, egituraren arabera, proportzioa aldatu egiten da. Osoko bilkuran, bertaratutako gehienak gizonak izan ziren (% 58),



eta foro teknikoan eta udalerri txikietako lantaldean emakumeak izan dira gehienbat (% 56 eta % 64, hurrenez hurren).

▪ **PARTAIDETZAREKIN LOTUTAKO GAIEKIKO INTERESA.** Gune feminizatuak daude, besteak beste, errazte eta ekintza komunitarioan, asoziazionismoan eta abarretan. Adibide argia dugu: emakumeek gehiegizko ordezkartza dute zerbitzuak antolatutako prestakuntzetan, non, oro har, bertaratuen % 60 baino gehiago emakumeak diren. Egia da, halaber, bertaratzen diren pertsona gehienek administrazio publikoan lan egiten dutela, eta hor ukitu feminizatu bat dagoela. Beraz, ezin da irmoki ondorioztatu prestakuntzekiko interesa handiagoa denik, nahiz eta ekintza komunitarioarekin lotutakoek joera handiagoa izan.

▪ **SEGREGAZIO BERTIKALA.** Hirugarren sektorearen feminizazio handia, ordezkartza-postuetan behera egiten duena. Era berean, emakumezko alkateen proportzio txikiak lurralde historikoan duen eragina. Badira joera hori erakusten duten datuak. Erregistratutako erakunde zuzendaritza-batzordeak: Presidentetzak: % 44,8 emakumeak vs. % 55,2 gizonak (arrakala: -10,4 p.).

Baina badira nabarmendu beharreko desberdintasun positibo bat markatzen duten beste batzuk: partaidetza- eta ordezkartza-organoetan, emakumeen gehiengo egon ohi da. Horren adibide dira Batzorde Etikoa, Herritarren Partaidetzarako Gizarte Kontseilua eta Herritarren Partaidetzarako Foru Batzordea.

▪ **DESBERDINTASUNAK PARTE HARTZEKO MODUAN.** Emakumeek gutxiago hitz egiten dute eta denbora laburragoan parte hartzen dute. Erakusgarri bat elkarleen foroan eta udalekiko erakundearteko gunearen foroan dugu, eta gizon gutxiago egon arren, haien esku-hartzeak zabalagoak dira. Horretaz jabetuta, partaidetza ahalik eta orekatuena izateko neurriak hartzen dira. Espazioak dinamizatzeko, helburu hori duten metodologiak erabiltzen dira.

Parte hartzeko espazioen dinamizazioa oso feminizatuta dago, eta, zerbitzu horretan, dinamizatzaile guztiak emakumeak dira.

▪ **BERDINTASUNERAKO NEURRIEI BALIOA EMATEKO**

KLAUSULAK. 100 puntuko dirulaguntzen bi lerroetan (6 puntu), gizonen eta emakumeen arteko berdintasunean eragiteko helburuari lotuta. Proiektuen baremazioan baloratzen da helburuetan berdintasuna lortzea, diagnostikoan eta gauzatzean neurri zuzentzaileak aurreikustea eta prozesuan dinamizatzen duten pertsonen generoari buruzko prestakuntza espezifiko izatea. Udalen kasuan, horietako bakoitzean gehienez lor daitezkeen 2 puntuetatik batez beste 1,5 eta 1,6 artean lortu dira. Herritarren erakunde edo elkarleen kasuan, barematutako proiektuek puntuazio ertain-baxuagoak lortu dituzte. Gehieneko puntuazioa 3 puntu izanik, batez beste 2,02 puntu lortu dituzte prozesuan genero-ikuspegia txertatzeagatik, 1,86 proiektuan berdintasuna sustatzeko mekanismoak txertatzeagatik eta 1,22 prozesua bideratu duten pertsonen berdintasunerako ezagutzari dagokionez. Interesgarria litzateke neurri horiek berdintasuneko parte-hartzean duten eragina neurtzea, baina oraingoz ez dago informazio hori.

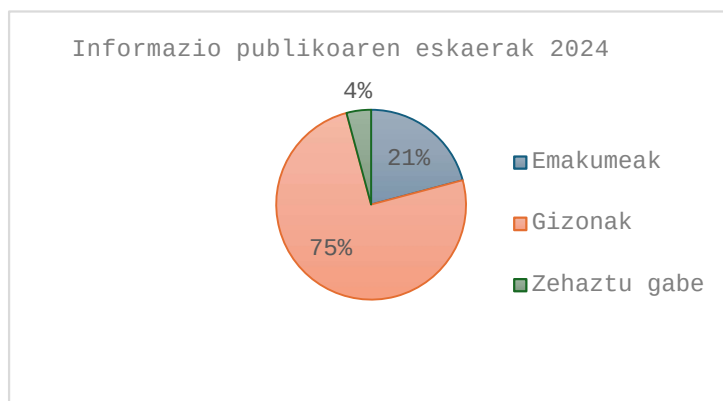


Diruz lagundutako prozesuen gaiei dagokienez, horien % 9,6k soilik jorratzen dituzte berdintasuna lortzearekin zuzenean lotutako gaiak (zaintzak, adinekoak, berdintasuna...) udalen kasuan. Elkarrekin egindako eskaeretan, sailkapen-kategoria hori kendu zen, berdintasuna lortzearekin zuzenean lotutako ia proiekturik ez zegoelako.

Dirulaguntzak zerbitzuaren aurrekontu osoaren % 33 dira, gutxi gorabehera.

▪ **MUGIMENDU FEMINISTAREN ETA EMAKUMEEN PRESENTZIA GAUR EGUNGO EKOSISTEMA PARTE-HARTZAILEAN.** Elkarrekin erregistroan 99 erakunde daude inskribatuta: gai nagusiak gizartea (% 28), esku-hartze soziala (% 20) eta kultura (% 19) dira. Izena emandakoetatik, batek bakarrik egiten du lan esplizituki genero-berdintasunaren arloan. Horrek adierazten du mugimendu feministaren/emakumeen presentzia eskasa dela – eta, beraz, intzidentzia – erakundeetan.

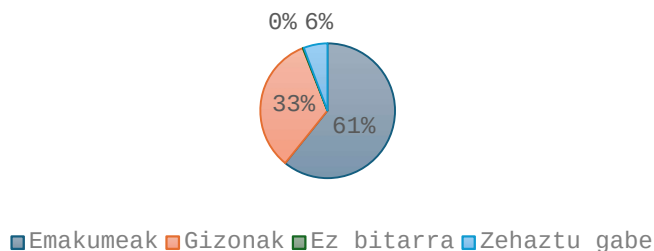
▪ **INFORMAZIO PUBLIKOAREN ESKAERA: GIZONEN GEHIEGIZKO ORDEZKARITZA.** Informazio publikoaren eskaera gehienak gizonak egiten dituzte.



▪ **EMAKUMEAK GIZONAK BAINO GEHIAGO JOATEN DIRA JAUREGIKO ARRETA-BULEGOETARA:** Emakumeen ehunekoa gizonena halako bi da ia; beraz, emakumeak gizonak baino gehiago joaten dira arreta-bulegoetara aurrez aurre. Ziur aski, oso lotuta dago emakumeek familia-eremuarekin lotutako kudeaketak neurri handiagoan beren gain hartzearekin. Gainera, mesfidantza gutxiago izaten dute laguntza eskatzeko orduan.



2024ko Jauregiko Arreta Bulegoaren gogobetetze- inkestaren erantzunak



☒ **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:

Demokrazian sakontzeko eta herritarren partaidetzarako eskubidea baliatzeko helburuarekin, demokrazia sustatu nahi dugu GFaren eta lurraldeko udalen politika publikoen diseinuan, garapenean eta ebaluazioan. Horretarako, harremanetan eta lankidetzan gaude lurraldeko udalekin, elkarteekin eta herritarrekin, bai baliabideak, bitartekoak eta tresnak eraikiz, bai GFako beste zuzendaritza batzuen egiteko moduetan eraginez eta kultura parte-hartzaileak dakarren demokratizazioan sakonduz. Horrek esan nahi du kontuan hartu behar direla herritarren artean dauden desberdintasunak, parte hartzeko baldintzak berdintzen saiatuz. Horien artean, arreta berezia eskaintzen diogu sexuagatiko diskriminazioari, bai eta beste bazterketa-ardatz batzuekiko interakzioari ere (adina, ikasketa-maila, maila sozioekonomikoa, arraza, hizkuntza, sexualitatea). Beraz, genero-ikuspegia aplikatzen dugu, gure jarduerak genero-eraikuntzan eta herritarren genero-harremanetan duen eragina kontuan hartuta. Era berean, hizkuntza-berdintasuna sustatzen dugu, gure partaidetza-programan ekintza jakin batzuk txertatuz.

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

"Gipuzkoako Eskola Irekiaren (BEG) bidez kultura parte-hartzailea eta ekintza komunitarioa sustatzeko prestakuntza" helburuaren barruan, honako ekintza-ildo hau ezarri da: "Genero-ikuspegia txertatzea prestakuntza-programetan-GEI".

Helburu estrategiko horien bidez, kultura politiko demokratikoan sakontzen saiatuko gara, administrazioaren egiteko eta harremanetarako 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 guztian, besteak beste, herritar guztiek parte hartzeko duten eskubidea bermatzea, lurralde-orekatik eta aniztasun sozial eta ekonomikotik abiatuta.

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

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

☐ Berdintasunerako **ekintza nagusiak** EBA:

☒ EBA **nagusiak ez diren ekintzak**:

- Herritarren partaidetzako eta ekintza komunitarioko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza-ikastaroak antolatzea.

Aurrekontuaren EBA fitxa idaztean hizkera ez sexista erabili da. ☒

Eraginaren balorazioa

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



Genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostena Lurraldearekiko konpromisoa

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen helburua da Lurraldearekiko konpromisoaren aurrekontu-programak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eragin aurreikusgarriaren berri ematea. Ekonomia Sustapeneko Zerbitzuak bidaltzen du, aztertu eta berrikusteko.
Oinarria	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua araberan egin da.
Agindu arauemailea	☒ Aurrekontu-programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau-eta programa-aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak: • 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 ordezkartza txikia den eremuetan emakumeak sartzen 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 ordezkartza postuetan emakumeen ordezkartza ziurtatzea (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 75. artikulua)

- Informazioa sortzeko euskarri guztietan sexu-aldagaia sartzea (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 osaera orekatua, 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: EBF-Tren 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 neurriei buruzkoa.
- Genero-indarkeriaren aurkako estatu-ituna – espainiarra –, 2017an Espainiako Probintzien eta Udalerrien Federazioan ordezkartza 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 testu bategina onartzen duena.
- 3/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Enpleguaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- 4/2020 Errege Lege Dekretua, otsailaren 18koa, zeinaz indargabetzen baita lanera ez joateagatik kaleratze objektiboa, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 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

Working conditions in a global, Tive. EUROFOUND eta OIT

Gender equality at work. EUROFOUND

PIE 2024 Ekintzailetzako 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:

Ekintzailetza-jarduerari buruzko GEM txostenak, Gipuzkoako lehiakortasun-txostenak eta EUSTATEk bildutako datuek generoari lotutako desberdintasunak identifikatzen dituzte, emakumeen ekintzailetza-maila txikiagoarekin eta haiek sortutako enpresek finantzaketa lortzeko zailtasun handiagoekin lotuta, bai eta soldata-arrakala, lan-prekarietate handiagoa eta zuzendaritza-postuetan ordezkaritza txikiagoa izatearekin ere.

2023ko datuak aurreko urtearekin alderatuta izan duen bilakaerak erakusten du genero arrakala murriztu egin dela hasierako faseko jarduera ekintzailearekin alderatuta, eta, beraz, emakume gehienak jaio diren ekimenetan daudela. Ez, ordea, arrakala 14,4 ppkoa den negozio finkatuetan. Emakumeek gzonek baino neurri txikiagoan dituzte ekintzailetzaren aldeko pertzepzioak, eta ekiteko asmoa duten emakumeen pisua gizonena baino txikiagoa da oraindik. Hori, besteak beste, soldata arrakalan islatzen da (-%22,4), eta horretan eragina du lanaldiak, denbora partziala ohikoagoa baita emakumeen artean gizonen artean baino. Sektoreei dagokienez, industriak maskulinizatutako sektorea izaten jarraitzen du, eta Euskadin gizonen % 80 baino gehiago okupatuta dago.

Hori, besteak beste, desberdintasun hauekin islatzen da:

- Gipuzkoan, hasierako fasean dagoen jarduera ekintzaileak joera aldatu du, eta emakumeen ehunekoa handiagoa da. Hala ere, sortzen ari diren ekimenen kasuan gizonen ehunekoa handiagoa da oraindik (% 56,9), bai eta finkatutako negozioen kasuan ere (gizonak % 57,2 dira).

- Euskadin, gzonek abiarazitako proiektuen batez besteko kapitala (41.350 €) emakumeena baino 2,4 aldiz handiagoa da (17.201 €). Emakumeek oztopo handiagoak aurkitzen dituzte ekintzailetza-proiektuetarako kanpoko finantzaketa lortzeko, eta horrek mugatu egiten ditu ekiteko aukerak



- Emakumeek lan baldintza txarragoak dituzte: soldata txikiagoak jasotzen dituzte (% 22,4ko soldata arrakala) eta partzialtasun, behin-behinekotasun eta abarri aurre egin behar diete.
 - Emakumeek ordezkaritza txikia dute industriako zuzendaritza eta teknikari postuetan (% 26)
 - Emakumeek sektore feminizatueta kontzentratzeko joera dute, errentagarritasun txikiagoarekin eta lan baldintza kaskarragoekin
- ☒ 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 jarritz 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:

- ☒ Ekintza nagusiak EBAn (zuzkidura ekonomikoa behar da):

Emakumeek bultzatutako enpresak sortzeko proiektuetan laguntzea: 384.290,85€.

- ☒ NOLA ekintzak EBAn:

	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	Txosten honen xedea da Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sustatzeko aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea. Berrikuntza Zuzendaritzatik bidaltzen da, berrikusi eta azter dadin.
Oinarria	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua arabera egin da.
Arau agindua	☒ Aurrekontu-programak aplikagarri zaizkion berdintasun agindu arauemaileak eta programatikoak identifikatu ditu, eta hauek dirá nagusiak: 3/2007 FORU ARAUA, martxoaren 27koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru-laguntzei buruzkoa (GAO, 2007ko apirilaren 12koa). 24/2008 FORU DEKRETUA, apirilaren 29koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Diru-laguntzei buruzko Foru Arauaren Erregelamendua onartzen duena (GAO, 2008ko maiatzaren 6koa) 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa 1/2022 Legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzen duena (EAE) 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa 17/2022 Legea, irailak 5koa, 14/2011ko Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza legea aldatzen duena. 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakume eta Gizonen berdintasunerako III. Berdintasuneko Plan Forala Emakume eta Gizonen berdintasunerako. ☒ Programaren EBA aurrekontu-fitxan berdintasun-araudia aipatu da.
Desberdintasunak	☒ Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu ditu: "Emakumeak eta Berrikuntza 2024" eta "Zientzialariak zenbakitan 2025", Zientzia eta Berrikuntza Ministerioak argitaratuak, ondorioztatzen dute genero berdintasunaren arloan aurrerapen garrantzitsuak izan diren arren I+G sisteman, oraindik badaudela desberdintasun estruktural batzuk, hala nola promozioan eta egonkortze profesionalean dauden oztopoak, kontziliazioan zailtasunak edo emakume erreferenteen falta lidergo postuetan. EUSTATEk Gipuzkoan bildutako datu estatistikoek erakusten dute eremu zientifikoan genero-arrakala dagoela. Emakumeek I+Gn duten presentzia gutxiengoa da, 2023an Gipuzkoan I+Gn aritzen diren langile guztien % 36,6 baitira (azken datua Eustatena da 2024/11/15). Diziiplina zientifiko batzuetan, ingeniartzetan eta beste sektore batzuetan, hala nola enpresetan, arrakala are handiagoa da.



Enpresetan eta IPSLn (irabazi asmorik gabeko erakunde pribatuak) I+Gn dedikazio osoa duten langileak I+Gn diharduten langile guztien % 72 dira, eta emakume gutxiago daude (% 37). Maila profesionalaren arabera aztertuz gero, % 31ra jaisten da ikertzaileen artean eta % 29ra teknikarien artean, eta batez bestekoa % 40ko konpentsatzen da laguntzaileen mailarekin. Gainerakoetan, Administrazio Publikoan eta Goi Mailako Irakaskuntzan, ordezkartza % 50etik gorakoa da, nahiz eta ikertzaileei dagokienez % 46-48 bitartekoa den, teknikarien eta laguntzaileen artean emakumeen presentziarekin konpentsatuta (% 62-75 inguru).

Diziplina zientifikoari dagokionez, ingeniartzan emakumeen presentzia askoz txikiagoa da (% 28), eta nabarmentzekoa da diziplina horren barruan % 24 baino ez direla emakumeak teknikarien artean, % 29 ikertzaileen artean eta % 38 laguntzaileen artean. Gainerako diziplinetan presentzia % 50etik gertu edo gorakoa da, baina batez ere teknikariei eta laguntzaileei dagokienez.

Aurreko desberdintasunak programak finantzatutako jardueretan islatzen dira, nahiz eta Fellows Gipuzkoaren Erakartze programak emakumeen presentzia handiagoa izan: 2023tik aurrera emandako Fellows laguntzen % 61 emakume ikertzaileentzat izan dira. Ikertzaileak bigarren urtean Ikerbasquek ebaluatuko ditu, eta 2024an 5 hautagai posibletik (3 emakume, 2 gizon) 3 Ikerbasquera igaroko dira (emakume 1 eta 2 gizon).

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

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 sortzeko, kalitatezko enplegua sortzeko eta gaitasunak indartzeko motor gisa, Gipuzkoak etorkizuneko erronkei arrakastaz aurre egin ahal izateko. Bultzada hori gauzatuko da I+G proiektuei eta azpiegituren garapenari lagunduz, talentu zientifikoari lagunduz eta genero-ikuspegia zeharka integratuz. Arreta berezia eskainiko zaio genero-berdintasuna, hizkuntza-ekitatea eta inklusioa sustatzeari, bermatuz emakumeek eta gizonak aurrerapen zientifiko eta teknologikoetan baldintza berberetan parte hartzea eta onura ateratzea.

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

Helburuak Plan Estrategikoan ezarritakoak dira.

Lan lerroa "Goi-mailako ikertzaileak eta talentua erakartzea eta errotzea, ibilbide profesionalak indartuz, eta, era berean, gizonen eta emakumeen berdintasuna sustatuz."

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

AD.1920 - Ikerlari nagusia emakumea duten sustatutako I+G proiektuen kopurua



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

☒ **Berdintasun-ekintza nagusiak EBAn:** (dotazio ekonomikoa zehaztu):

Emakumeak zientzian eta teknologian duen zeregina sustatzea: 170.000 €.

☒ **NOLA ekintzak EBAn:**

- Enpresetako I+G unitateen proiektuetarako laguntza genero berdintasuna sustatuz
- ZTBES zentroetako 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: I+G bultzatzea teknologia estrategikoetan, genero-berdintasuna sustatuz
- Enpresa-inguruneetan teknologia-transferentzia eta -inplementazioko proiektuak gauzatzea sustatzea, irtenbide aurreratuen integrazioa bideratuta.
- Ikerketa talentua erakartzen eta atxikitzen laguntzea.

☒ Aurrekontu-fitxaren idazketan **hizkera ez-sexista erabiltzen da.**

Eraginaren balorazioa

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



Aurrekontu programa baten genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen xedea da 300-Proiektu Estrategikoetako aurrekontu programak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eragin aurreikusgarriaren berri ematea. Ekonomia Sustapeneko eta Proiektu Estrategikoetako Departamentuko Proiektu Estrategikoetako Zuzendaritzatik bidali da, berrikusia eta aztertua izan dadin.
Oinarria	<i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua</i>ren arabera egin da.
Arau-agindua	☒ Aurrekontu programak aplikatu beharreko berdintasunerako arau eta programa aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira: - Hizkera ez-sexista erabiltzea zuzenean edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen diren dokumentuetan eta hitzarmenetan (2/2015 FAren 22.1 art.; 1/2023 LDren 19.4, 23.3 c) art.; 3/2007 LOren 14.11 art.) - Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun klausulak sartzeari (2/2015 FAren 25.1 eta 26.1 art.; 1/2023 LDren 22, 23, 24 art.; 3/2007 LOren 33 eta 35 art.) - Sexuaren aldagaia sistematikoki sartzeari estatistiketan, inkestetan eta datu bilketetan, eta genero adierazleak ezartzeari (2/2015 FAren 5.d) eta 24 art.) - Berdintasun politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzea, eta gardentasuna eta herritarrei kontuak ematea bermatzea, baliabide publikoen bidez emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari nola laguntzen zaion azaltzeko (1/2023 LDren 3.15 art.) - Politika eta ekintza guztietan genero ikuspegia txertatzea, ezberdintasunak ezabatzea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea helburu hartuta (2/2015 FAren 3 eta 19 art.) Elkar-EKIN Lanean programari dagokionez: - Behar diren neurriak hartzea pobreak eta gizarte-bazterketak emakumeengan duten eragin handiagoari aurre egiteko (1/2023 LDren 49.1 art.) - Emakumeentzako enplegu egonkorra eta kalitatezkoa sustatzeko eta horiek kontratatzen laguntzeko programak garatzea (1/2023 LDren 41 c) art.) ☒ Programaren EBA aurrekontu fitxan berdintasunari buruzko araudia aipatu da. - 9/2016 Legea, ekainaren 2koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Fundazioei buruzkoa - 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriakoa - 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 berdintasunerako
- 10/1982 Legea, azaroaren 24koa, Euskararen erabilera normalizatzeko oinarrizkoa
- 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora
- 3/2016 Legea, apirilaren 7koa, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzekoa
- 11/2014 Foru Araua, urriaren 29koa, erosketa publiko sozialki arduratsuari buruzko kontratu klausulak foru sektore publikoko kontratazioan txertatzekoa
- 38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, Dirulaguntzei buruzkoa
- 3/2007 Foru Araua, martxoaren 27koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoa
- 15/2023 Legea, abenduaren 21ekoa, Enpleguarena

Desberdintasunak

☒ Aurrekontu programak **emakumeei eta gizonei eragiten dieten desberdintasun** nagusiak identifikatu ditu:

Enplegu duina bermatua izatea da gure gizartean pertsonen arteko berdintasuna sustatzeko bide garrantzitsuenetako bat.

Gipuzkoako gizarte-sarean identifikatutako emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei dagokienez, egiaztatu da emakumeen langabezia-tasa zertxobait handiagoa dela, eta, aldi berean, okupazio-tasa txikiagoa dela gizonena baino, eta, gainera, intzidentzia handiagoa duela pobrezian. Emakumeen artean, enplegua lortzeko oztopo gehiago dituzten kolektiboak daudela hauteman da (emakume migratzaileak, 45 urtetik gorakoak, desgaitasuna dutenak, beren kargura pertsonak dituztenak, etab.). Era berean, emakumeek ordezkari txikia dute gizarteratze enpresetan.

2022-2024 ekitaldietarako Elkar-EKIN Lanean programaren esparruan, egiaztatu da prestakuntza-ibilbide bat egin duten eta bazterketa-arriskuan dauden emakumeak prestatutako pertsonen %62 direla, eta programan parte hartu duten pertsonen artean lan-munduan sartutako emakumeak ez direla guztizkoaren %55 baino gehiago. Horrek esan nahi du lan munduan sartutako emakumeen ehunekoa txikiagoa dela lan munduan sartu ahal izateko prestakuntza jaso duten emakumeena baino. Beraz, lehentasunezkoa da aipatutako ehunekoak hobetzea aurrekontu programa hau gauzatuz, lan munduan sartutako emakumeen ehunekoa egungoa baino handiagoa izan dadin azpimarratuz. Emakumea lan munduan sartzeko arazo nagusizat identifikatu da bizitza pertsonala eta profesionala bateragarri egiteko zailtasuna, nahiz eta dagokion prestakuntza jaso duen. Horrez gain, zailtasunak aurkitu dira lanpostuetara joateko behar den garraio publikoa ez edukitzeagatik. Elkar-EKIN Lanean 2025-2026 programan parte hartzen duten emakumeen ehunekoaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko, adierazle espezifiko batzuk gehitu dira.

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

Genero ikuspegia programaren plangintzan txertatzea

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.



“Gipuzkoa, lurralde lehiakorra, inteligentea, orekatua eta sortzailea da, eta aberastasuna modu jasangarrian sortzea, gizarte-kohesioa eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzen ditu, espezializazio adimendunaren eta aukeretarako sarbide berdinen bidez.”

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

“Bazterkeria egoeran dauden edo egoteko arriskuan dauden pertsonen, nahiz lanpostu prekarioak dituzten pertsonen, formazio eta enplegu ibilbide pertsonalizatua eskaintzea”

Programaren Genero Berdintasunerako Planaren edukiarekin bat etorriz, bazterketa egoeran edo arriskuan dauden pertsonen eta enplegu prekarioak dituzten emakumeen ehuneko handiena dute.

Zati operatiboak berdintasun ekintza ez-nagusiak barne hartzen ditu, beherago aipatuko direnak.

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

Lan munduan sartzeko formazioa jaso duten pertsonak eta Lan munduan sartutako pertsonak adierazleak sexuaren arabera bereizita daude, bi eremu horietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun helburuen betetze mailaren jarraipena eta ebaluazioa egin ahal izateko.

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

☐ EBAn **berdintasun ekintza nagusiak**

☒ **Berdintasun ekintza ez-nagusiak** EBAn:

- Prestakuntza jasotzeko eta ibilbide personalizatuak abian jartzeko jardura bereziak behar dituzten kolektibo kalteberak identifikatzea, arreta berezia eskainiz bazterketa egoeran dauden emakumeen errealitateari.

- Hizkera ez-sexista erabiltzea zuzenean edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan.

- Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea.

☒ *EBA aurrekontu fitxa* idaztean, **hizkera ez-sexista** erabili da.

Eraginaren balorazioa

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



Aurrekontu-programa baten genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostena

ATALAK	EDUKIA
Helburua	Txosten honen xedea da [Garraioaren antolamendua], emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izango duen aurreikus daitekeen eraginaren berri ematea. Mugikortasun- eta garraio-zerbitzutik bidaltzen da, berrikusi eta aztertzeko.
Fundamentazioa	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua araberaren egin da..
Arau-agindua	☑ Aurrekontu-programak berdintasun-agindu arautzaile eta programatiko aplikagarriak identifikatu ditu, eta hauek dira nagusiak: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa - 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena. - 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa Hona hemen horietatik atera ditzakegun agindu batzuk: Hauek dira nabarmendu ditzakezun zeharkako agindu batzuk: • Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz dauden egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko (2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, 3. eta 5.2. • Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzea (25.1 eta 26.1, martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa). Mugikortasunaren eremuan, lotutako berdintasun-aginduak honako hauek dira: • Genero-ikuspegia txertatuko duen mugikortasuna sustatzea, gizonen eta emakumeen egiten dituzten erabilerak eta emakumeen premia desberdinak kontuan hartuta, eta egon daitezkeen genero-arrakalak murrizteko proposamenak sartzea (2/2015 Foru Arauaren 50. artikulua eta 4/2019 Legearen 24. artikulua, otsailaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko jasangarritasun energetikoari buruzkoa). • Mugikortasunari eta garraio-politikekin lotutako espazio, azpiegitura eta zerbitzuen erabilerari dagokienez, emakumeen eta gizonen beharizan desberdinak ezagut daitezkeen sustatzea, eta, horretarako, diagnostikoak eta azterlanak areagotzea eta hobetzea, bai eta sexuaren eta genero-



adierazleen arabera bereizitako datu estatistikoak eskura izatea ere (50. a artikulua) 1/2003 Legegintzako Errege Dekretua eta 2/2015 Foru Arauaren 50. artikulua).

- Zaintzen ondoriozko premiei erantzutea, haien funtzionamendua produkzio-zereginen ondoriozko premiei soilik lotuta egon ez dadin (2/2015 Foru Arauaren 50. artikulua eta 1/2003 Legegintzako Dekretuaren 50. d artikulua).

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

Desberdintasunak

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

[Aurrekontu-programa honek, besteak beste, herri arteko garraio publikoaren zerbitzua ematen du errepidez bidaiatzen dutenek, eta horretarako erabiltzen dute aurrekontuaren zati handi bat. Hori horrela izanik, aurrekontu-programaren hartzailea herritarrak dira, oro har. Hala ere, desberdintasun nabarmenak daude.

Adibidez, garraio publikoaren erabiltzaileei dagokienez, emakumeek bidaia guztien bi heren egiten dituzte, gizonen heren batekin alderatuta. Ratio hori, besteak beste, lanaren banaketa sexualak eta zaintza-karga handiagoak (ibilbide laburrak, anizkoitzak, kateatuak) eragiten dute. Eragina du, halaber, auto bakar bat bezalako etxeetan gizonak "lehentasuna" izaten duela erabiltzearen aldean.

Lurraldebuseko gidariei dagokienez, emakumeak % 20 inguru dira, eta, beraz, lanbide hori batez ere gizonezkoa da.

Lurraldebusen zerbitzua ematen duten enpresetako zuzendaritza-langileei dagokienez ere, gizonezkoak dira nagusi, eta zuzendaritzako lehen mailan ez dago ia emakumerik.]

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

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

Genero-ikuspegia programaren plangintzan txertatzea

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:

[– Hiriarteko garraio publikoko zerbitzuen erabilera eskaintzea, hobetzea eta areagotzea, herritarrek, oro har, beren sexua edozein dela ere, errepidez bidaiatzen duten pertsonen artean, pertsona guztiek zerbitzu horiek berdintasunez eta segurtasunez eskuratzeko aukera dutela bermatuz.]

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



☒ Programak **genero-adierazleak** ditu EBA aurrekontu-fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hauek dira adierazleak

Garraio publikoaren erabilera, sexuaren arabera

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

☒ **Berdintasunerako ekintza nagusiak EBAn** (zuzkidura ekonomikoa zehaztu):

[-Lurraldebusen sexuan oinarritutako sexu-jazarpena saihesteko protokoloa garatzea eta ezartzea. 12.715,38 €

Emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egitea helburu nagusitzat duten ekintzen zerrenda. Ekintza horiei lotutako aurrekontu-kredituak, beraz, helburu horretara bideratzen dira oso-osorik.]

☒ **EBAn ekintza ez nagusiak**

[Gipuzkoako Mugikortasun Jasangarriaren Plana-

Genero-ikuspegia sartu da lan horren fase guztietan. Datuak sexuaren arabera banakatzea, emakumeen eta gizonen egoera desberdina aztertzea, alde horiek murrizteko neurriak egokitzea, herritarren ohituretan sexuaren arabera ikusitako desberdintasunak ikertzea eta abar, plan integratzaile eta seguru bat diseinatzeko.

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

Eraginaren balorazioa

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



Aurrekontu programa baten genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen helburua da 100 - Landa Garapena eta Nekazaritza Egiturak , aurrekontu programak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea. Lurralde Oreka Berdeko Departamentuko Laguntza eta Erregistro Zerbitzuak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.
Oinarria	<i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua</i>ren arabera egin da.
Arau agindua	☒ Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programa aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak: [Nekazaritza ustiatze gaitasun 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.). Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarritasun 3/2007 Lege Organikoak 30. artikuluan ezartzen duenez, administrazio publikoek lan-jarduerak berriak sustatuko dituzte, landa-eremuan emakumeen lana errazteko.] 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testu batekin onartzen duena. Sexuaren aldagaia sistematikoki sartzeko estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketan, bai eta genero-adierazleak ezartzeko ere (Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 5.d eta 24. artikulua). Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun klausulak sartzeko (2/2015 Faren 25.1 eta 26.1 art., 3/2007 Faren 16.2.c artikulua eta 11/2014 Faren 15. artikulua). EAEko nekazaritza-sektorean belaunaldi-erleborako estrategia integrala (gaur egun garatzen ari da), genero-berdintasun eraginkorrerako neurriekin: A 5.1.1. puntua. Nekazari Gazteen Estatutuari (EPJA) buruzko 8/2014 Dekretua aldatzea, nekazaritza-lurzorua eskuratzeko, erreleborik gabeko ustiatzeak eskualdatzeko, elkarrekin egituratzeko eta esku hartzeko tresnei dagokienez (PEPAC 6961.1: nekazari gazteak ezartzeko. Gaztenek prozedura). B) 5.5.3 puntua. Inbertsioetarako laguntza-planetan: gazteentzako eta emakumeentzako baldintzak hobetzea. ☒ Programaren aurrekontuaren EBA fitxan berdintasun araudia aipatu da.



Desberdintasunak

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

[Nekazaritza ustategien titular diren emakumeen presentzia txikiagoa da (% 37) gizonena baino (% 63) lehen sektorean Horrek zerikusia du sexuaren arabera lan-banaketaekin eta historikoki nekazaritza eta abeltzaintza "gizonen" jardueratzat hartu izan duten genero-estereotipoekin, eta emakumeak jarduera horiek egitetik ez ezik, ustategi horietan egiten duten lana aitortzetik ere baztertzeko zituen.

Oro har, laguntzetan emakumeei iristen zaizkien baliabideen ehunekoa txikiagoa da programen onuradun diren emakumeen ehunekoa baino, ustategi txikiagoen titularrak direlako. Hori ikus daiteke, adibidez, nekazaritza-ustategietan inbertsioak egiteko dirulaguntzen programan (onuradunen % 37 emakumeak dira, eta programako baliabideen % 35 jasotzen dute) edo NPBren lehen zutabeko zuzeneko laguntzetan (emakume onuradunen % 37, baliabideen % 34 jasotzen dute).

- Bestalde, nekazaritzaren sektoreko elkarrekin emakumeen ordezkartza askoz orekatuagoa da Emakume Langilearen Estatutuaren Jarraipen Batzordearen azken txostenaren arabera: % 42 emakumeak dira, % 58 gizonak. Hori, ziurrenik, administrazioaren hitzarmenak eta laguntzak eskuratzeko orduan ordezkartza orekatua izateko betebeharraren ondorio da.

]

☐ 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 sektorerako bideratutako laguntzak kudeatzea, landa ingurunean egiten den jardura ekonomikoa sustatzeko eta balioa emateko, kalitatezko elikagaiak ekoizteko eta landa ingurunea eta lurraldeko paisaia zaintzeko duen garrantzi erabakigarriagatik. Lehen sektorearen garapena, gaztetzea (belaunaldi-erlebea) eta koiuntura ekonomiko desberdinetara egokitzea sustatzea, emakumeek ustategien titular-rola har dezaten, sektorean sar daitezen eta sektorean duten zeregina ikusarazten lagun dezaten, eta, era berean, landa-ingurune bizi-kalitatea hobetzea, hiriguneekiko aldea murrizteko, haien garapena sustatzeko eta etorkizuna ziurtatzeko.]

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

[Helburuetan aipatzen da: HE4.4 *Gipuzkoak elikadura sistema jasangarria, osasungarria, eskuragarria eta lehiakorra izango du, tokiko ekoizpenaren potentziala maximizatuko duena eta kontsumo arduratsua sustatuko duena, lurraldearen kultura eta nortasuna proiektatuz.*, EL.4.4.2 *ekintza-ildoak (Lehen sektoreko aktibitatea indartzea eta balioan jartzea egungo Gipuzkoako landa paisaiaren defentsan, kanpo faktore anitzen eragina minimizatuz, landa eremuko*



ekonomia dibertsifikatuz eta baserritar profesional kopurua handitzeko erraztasunak emanez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuz), HE 4.5 Landa ingurunea eta herri txikiak garatzeko dauden baldintzak sortzea eta aukerak indartzea, besteak beste, emakumeek bertan garatzeko dituzten espektatibak eta beharrak kontuan hartuz).

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

AD.1944 Nekazaritza ustiategien titular diren pertsona fisikoen emakumeak/gizonak ehunekoa

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

☐ **Berdintasunerako ekintza nagusiak** EBAn (zuzkidura ekonomikoa zehaztu):

[- Emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egitea helburu nagusi duten ekintzen zerrenda, ekintza horiei lotutako aurrekontu-kreditu guztiak, beraz, helburu horretara bideratzen baitira]

☒ **Berdintasunerako ekintza ez nagusiak** EBAn:

[- HE 4.4 helburua. *Gipuzkoak elikadura sistema jasangarria, osasungarria, eskuragarria eta lehiakorra izango du, tokiko ekoizpenaren potentziala maximizatuko duena eta kontsumo arduratsua sustatuko duena, lurraldearen kultura eta nortasuna proiektatuz.*

EL.4.4.1 ekintza-ildoak - *Tokian tokiko elikadura sistema jasangarria bultzatzea.*

Ekintzak: *Nekazaritza-ustiategietan inbertsioak egiteko laguntzak, eta Nekazaritza ingurumenaren eta klimaren arloko laguntzak, eta Nekazaritza ekologikorako laguntzak*

EL.4.4.2 ekintza-ildoak - *Lehen sektoreko aktibitatea indartzea eta balioan jartzea egungo Gipuzkoako landa paisaiaren defentsan, kanpo faktore anitzen eragina minimizatuz, landa eremuko ekonomia dibertsifikatuz eta baserritar profesional kopurua handitzeko erraztasunak emanez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatus*

Ekintza: *Hobekuntzak landa finketan (lurzoruen funtsa)*

Jarduera ildoak: 4.4.3 *Lehen sektoreko eragileen arteko lankidetzak sustatzea, horretarako beharrezkoak diren foro eta egiturak baliatuz..*

Ekintzak: *Hitzarmenak eta Landaola*

-Helburua: HE 4.5 *Landa ingurunea eta herri txikiak garatzeko dauden baldintzak sortzea eta aukerak indartzea, besteak beste, emakumeek bertan garatzeko dituzten espektatibak eta beharrak kontuan hartuz*



Ekintza lerroa: *Baserrien belaunaldi aldaketa gauzatzen laguntzea eta berriak sartzeko aukerak garatzea.*

Ekintza: *EU_Gazte plana*

Aipatutako ekintza guztiak genero-berdintasun eraginkorraren aldeko irizpideak aplikatzen dituzte jasotako eskaerak baloratzean. Hitzarmenen eta Landaolaren ekintzen kasuan (hitzarmenak erakunde jakin batzuekin), hitzarmenak sinatu aurretik, erakundeek gizonen eta emakumeen ordezkaritza orekatua dutela egiaztatzen da, Emakume Nekazarien Estatutuak ezarritakoaren arabera.]

☒ *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.



Haur, Nerabe eta Gazteen Sustapeneko aurrekontu programaren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen helburua da Haur, Nerabe eta Gazteen Sustapena aurrekontu programak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea. Haur, Nerabe eta Gazteen Sustapeneko Zerbitzuak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.
Oinarria	<i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua</i>ren arabera egin da.
Arau agindua	☑ Aurrekontu programak berdintasunari buruz aplikagarriak diren arau eta programa aginduak identifikatu ditu, eta hauek dira agindu nagusiak: 2/2022 Legea, martxoaren 10ekoa, Gazteriarena 5. artikulua. Printzipio orokorrak e) Emakumeen eta gizonen berdintasuna. Sexuaren ziozko diskriminazio mota guztiak desagerraraztea sustatuko da, emakumeen aurkako indarkeria matxista barne. Horrez gain, adinaren arabera gizartean dauden genero-estereotipoak eta rol sozialak desagerraraztea bultzatuko da, eta halaber sustatuko da desberdintasun- eta diskriminazio-egoerak sorrarazten edo bultzatzen dituzten rol sozialak, genero-estereotipoak eta beste edozein egoera pertsonal edo sozial desagerraraztea gazteen artean. 6. artikulua. Gazte guztien eskubideak r) Indarkeria matxistarik gabe bizitzeko eskubidea II. titulua. Gazte-politika garatzeko tresnak eta neurriak. 2. atala. Gazteriaren arloko zeharkako politika sustatzeko tresnak eta neurriak. 18. artikulua. Arau eta plan sektorialen eragina. 4.- EAEko botere publikoen betebeharra izango da lagin nahikoa zabalak hartzea, sartutako aldagai guztiak sexuaren aldagaiaren arabera ustiari eta aztertu ahal izateko eta datuak emakume eta gizon gazteek esku-hartze eremuetan dituzten egoera, baldintza, jomuga eta premiak ezagutu ahal izateko moduan ustiatzeko, eta gaur egun dauden definizio estatistikoak berrikusi eta, hala badagokio, egokitu ahal izateko, emakume gazteen lana aitortzen eta balioesten laguntzeko eta emakume gazteen zenbait kolektiboren estereotipatze negatiboa saihesteko helburuz. 20. artikulua. Gazteriaren arloko Euskal Estrategiaren esku-hartze ildoak. d) Gazteak eta emakumeen eta gizonen berdintasuna. 1. EAEko administrazio publikoek gazte-politiketan genero-ikuspegia txertatzea sustatuko dute, emakumeen eta gizonen berdintasunerako indarreko legedi autonomikoarekin eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako legediaren printzipio orokorrekin bat. 2. EAEko administrazio publikoek gazteek prestakuntza jasotzea sustatuko dute, haien garapen integralean oinarrituta eta sexu- edo genero-identitatearen arabera estereotipoak eta rolak baztertuta. Horretarako, hezkidetzak eta etengabeko sexu-hezkuntza integrala bultzatuko dituzte ikastetxeetan.



3. EAEko administrazio publikoek hainbat neurri bultzatuko dituzte, gazteen artean indarkeria sexista gerta ez dadin, hainbat estrategia sustatuta.
 4. EAEko administrazio publikoek, gazteekin batera gizarte-eraldaketarako eragile diren neurrian, aurrera egingo dute gizarte berdinzaleagoa, parekidea eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabekoa eraikitzeko; hartara, politika intersektionalak garatuko dira, diskriminazio eta bazterketa mota guztiei aurre egiteko.
 5. Lan-lerro bat sustatuko da emakume gazteekin soldata-arrakalaren aurkako borrokan, berariazko helburu eta aurrekontuak izango dituen, bai eta berariazko neurriak ere desgaitasuna duten emakume gazteak, landa-ingurunean bizi direnak eta emakume migratuak, besteak beste, gazteriari, berdintasunari eta indarkeria matxistaren aurkako borrokari buruzko politiketan txertatu eta ikusarazteko.
- e) Gazteak eta sexu- eta genero-aniztasuna.
1. EAEko administrazio publikoek gazteei zuzendutako jardunetan eta, zeharkakotasunez, politika publiko guztietan sexu- eta genero-aniztasuna txertatzea sustatuko dute.
 2. Horretarako:
 - a) Zaindu egingo dute ezein gazte ez diskriminatzea bermatzen dela, bat etorri transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzko ekainaren 28ko 14/2012 Legean eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3. artikuluko 3. puntuan aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetuari buruz esaten denarekin.
 - b) Sustatu egingo dituzte bizitzan zeharreko sexu-hezkuntza integrala eta gazte guztien ongizate sexuala, haien sexu- eta ugaltze-eskubideen eta sexu- eta ugaltze-osasunaren errespetuan, babesean eta sustapenean oinarrituta, hala nola planifikatu gabeko haurduntzen, sexu-transmisiozko infekzioen edo emakumeen mutilazio genitala bezalako praktika kaltegarrien prebentzioa, edo amatasunari eta/edo aitatasunari eman beharreko arreta.
 - c) Hezkuntza formalean eta ez-formalean protokoloak ezarriko dituzte, zeinak sektoreko profesionalekin landuko baitira.
 - d) Berariazko neurriak bultzatuko dituzte gazteriari, berdintasunari eta indarkeria matxistari buruzko politiketan emakume gazteen sexu- eta genero-aniztasuna txertatu eta ikusarazteko.
 - e) Sustatu egingo dituzte behatoki lan eta elkarteekin batera egindako erakunde jarduna, LGBTIfobiari aurre egiteko eta arreta-, jarraipen- eta ahalduntze-prozesuak garatzeko. Ekonomikoki hornitutako jardunak edukiko dituen estrategia bat izango du Berdinduk.
- u) Gazteak eta sexualitateentzako arreta integrala.
1. EAEko administrazio publikoek behar diren politika publikoak bultzatuko dituzte xede hauetarako: gazte guztiek sexualitatea askatasunez adieraz dezaten sustatzea; bermatzea eta irispidea ematea sexu-hezkuntza eta -informazio integraletara eta sexu-aholkularitzara, norberaren ongizatea eta subjektu sexudunen arteko harreman sinergikoak sustatzeko, bai eta harreman erotiko gogobetegarriak ere; eta sustatzea gazteek parte har dezaten beren sexu- eta ugalketa-eskubideen gainean.



2. EAEko administrazio publikoek beren jardun guztietan ziurtatuko dituzte gizon eta emakume gazteen arteko aukeraberdintasuna eta gazte guztien sexu-aniztasuna eta sexu- eta ugalketa-osasuna, bai eta indarkeria matxistaren eta LGBTIfobiaren prebentzioa eta horien biktima diren gazte guztientzako arreta ere.

36. artikulua. Gazteen partaidetzarako egituren funtzionamendua

1. Gazteria-kontseilu edo gazteen partaidetzarako egitura edo gune ororen funtzionamenduari dagokionez, edozein dela ere haren eremua, erabakiak hartzeko garaian, aintzat hartuko dira gazte guztien, emakume zein gizon, eta desberdintasun-egoeran dauden gazteen iritziak eta premiak.
2. Gazteria-kontseilu edo gazteen partaidetzarako egitura edo gune orok, edozein dela ere haren eremua, hala entitateen nola elkarteetan dauden nahiz ez dauden gazteen partaidetza aktiboa sustatuko du, bereziki teknologia berriak erabilia.
3. Kasu guztietan, gazteen partaidetzarako egitura horien osaeran, emakumeen eta gizonen presentzia parekidea sustatuko da, bai eta gazteak modu ahalik eta askotarikoenean ordezkatuak izan daitezela ere, bereziki kolektibo kalteberenen presentzia bermatuta.

8/2021 Lege Organikoa, ekainaren 4koa, Haurrak eta Nerabeak Indarkeriatik Begiratzeko Babes Integralarena

4. artikulua. Irizpide orokorrak

- i) Genero-ikuspegia sartzea haurren eta nerabeen aurkako indarkeriarekin zerikusia duen edozein neurri diseinatzean eta ezartzean.

5. artikulua. Prestakuntza

1. Administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, hasierako eta etengabeko prestakuntza espezializatua sustatuko eta bermatuko dute adingabeekin arruntean harremana duten profesionalentzat haurren eta nerabeen oinarritzko eskubideen arloan. Prestakuntza horrek honako hauek jasoko ditu, gutxienez:
 - g) Genero-rolak eta -estereotipoek haur eta nerabeek pairatzen duten indarkerian duten eragina.
4. Artikulu honetan aipatzen diren prestakuntza-jarduketak diseinatzean, oso kontuan izango dira bai genero-ikuspegia, bai desgaitasuna duten adingabeen behar espezifikoak, bestelako arraza-, etnia- edo nazio-jatorria dutenenak, desabantaila ekonomikoko egoeran daudenenak, LGBTI kolektibokoak diren edo beste edozein sexu-aukera edo -orientazio edo genero-identitate duten adingabeenak, eta bidaiderik gabeko adingabeenak.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legea.

VII. kapitulua. Emakumeen kontrako indarkeria matxista. 1. Sekzioa Esku-hartzearen esparru orokorra

54. artikulua. Definizioa, tipologia eta printzipioak.

1. EAEko botere publikoek emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitza bermatu behar dute.



2. Emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubideen urraketa bat da, arazo soziala eta osasun publikoko arazo handia, botere-harreman ez-parekoen eta emakumeen kontrako diskriminazioaren erakusgarri argia, eta, horretaz gainera, generoaren arabera dauden desberdinkeria-egoera estrukturalak betikotzeko funtzio soziala du. Emakume izateagatik emakumeen kontra baliatzen den indarkeria oro hartzen du, **neska txikien, neska nerabeen** eta emakume transexualen kontra egiten dena barne, edo neurritz kanpo eragiten dien indarkeria, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Indarkeria egitezkoa zein ez-egitezkoa izan daiteke, eta bitartekoak izan daitezke fisikoak, psikologikoak edo ekonomikoak, mehatxuak, larderia eta hertsapena barne, baldin eta haien ondorioa min, sufrimendu edo kalte fisikoa, sexuala, psikologikoa, soziala, sozioekonomikoa edo ondarearekin lotutakoa bada.

3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista dira bikotekidearen edo bikotekide ohiaren kontrako indarkeria, familia-indarkeria, sexu-indarkeria, feminizidioa, emakumeen eta **neska txikien** salerosketa, sexu-esplotazioa, emakumeen genitalen mutilazioa, behartutako ezkontzak eta beste jardun tradizional kaltegarri batzuk, hertsapena edo askatasun-gabetze arbitrarioa, tortura, indarkeria instituzionala, jazarpena, genero-indarkeria politikoa, indarkeria digitala eta sare sozialetakoa, obstetrikoa, sexu- eta ugalketa-eskubideak urratzea, eta emakumeen edo **neska txikien** duintasuna, segurtasuna edo askatasuna urratzen duen edo urra dezakeen beste edozein indarkeria mota, baldin eta nazioarteko tratatuetan, Espainiako Zigor Kodean edo Estatuko edo Autonomia Erkidegoko araudietan jasota badago. Hori guztia, kontuan izan gabe alor publikoan edo pribatuan gertatzen den; horren barnean sartzen dira, besteak beste, eremu hauek: familia, lana, hezkuntza, osasuna, kirola, komunitatea, komunikabideak, aisialdi- eta jai-espazioak eta eremu birtuala.

4.- Halaber, emakumeen aurkako indarkeria matxistatzat jotzen da biktimak babesten dituzten pertsonen aurka egiten den indarkeria, bai eta haien hurbileko ingurunearen edo ingurune afektiboaren aurka egiten dena ere, **bereziki seme-alaben** edo beste senide batzuen aurkakoa, emakumea atsekabetzeko borondatez.

55. artikulua. Datuak ikertu, bildu, komunikatu eta hedatzea.

1. EAEko administrazio publikoek ikerketa sustatu behar dute, honako hauen gainean: indarkeriaren kausak, ezaugarriak, arazoa identifikatzeko zailtasunak eta ondorioak, eta osasunean eta bizitzaren eremu guztietan eskubideak baliatzerakoan duen inpaktua, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren motak, eta batez ere **neska txikien kontra baliatzen den indarkeriarenak**, eta indarkeria horiek ezabatzeko eta horien ondorioak erreparatzeko aplikatzen diren neurrien eraginkortasuna eta egokitasuna.

56. artikulua. Sentsibilizatzea eta prebenitzea.

2(...) Bereziki sustatuko dira haurtzaroaren eta gaztaroaren sustapen-programak eta -jarduerak, neska txikiei eta neskei ahotsa eman eta haien ahalduntzea bultzatzen dutenak, eta mutikoak eta mutilak berdintasunean inplika daitezen bultzatzen dutenak. Era berean, adineko emakumei eta lege honen 3.1 artikulua azken atalean aipatutako diskriminazio anizkoitza eragiten duten faktoreak dituzten emakumei zuzendutako programak sustatuko dira.

2/2015 Foru Araua emakumeen eta gizonen berdintasunerako

V. KAPITULUA. INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK

54. artikulua. Ikerketa

4. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoak, eta komunikazioaren, haurtzaroaren, kulturaren eta gazteriaren esparruetan eskumenak dituzten



Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentuek edertasunaren eta harreman afektiboen eredu patriarkalak modu kritikoan berrikustea bultzatuko dute, elementu horiek legitimatzen baitituzte indarkeria matxistaren egiturak eta sinboloak.

55. artikulua. Prebentzioa eta sentsibilizazioa.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoak ardura hauek izango ditu:

1. Indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeen jabekuntzarako prozesu kolektiboak indartzen laguntzea;

horretarako, migrazioaren, aniztasunaren, gazteriaren eta gizarte politikaren esparruetan eskumenak dituzten departamentuen parte hartzea izango du, bai banaka, bai beste erakunde publikoekin elkarlanean.

2. Populazioaren, erakundearen eta komunikabideen mobilizazioa bultzatzea, indarkeria matxistaren adierazpen guztien aurkako arbuio kolektiboa publikoki adieraz dezaten, zero tolerantziaren politikaren aldeko konpromisoa adieraziz. Helburu hori betetzeko, kulturaren, gazteriaren, kirolaren, gizarte politikaren eta komunikazioaren esparruetan eskumena duten departamentuen laguntza izango du.

☒ Programaren aurrekontuaren EBA **fitxan berdintasun araudia** aipatu da.

Desberdintasunak

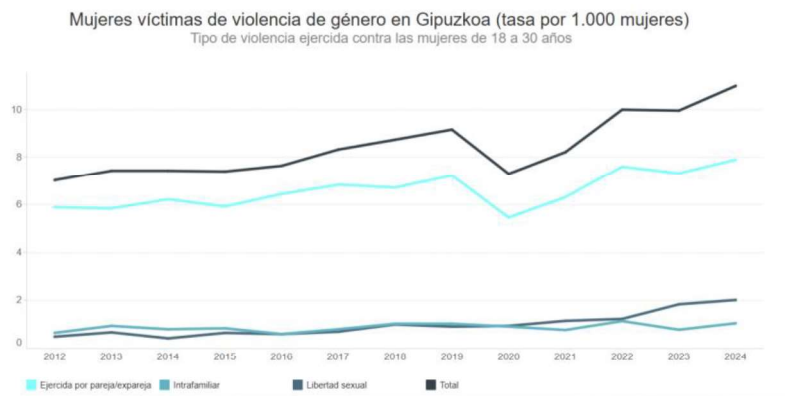
☒ Aurrekontu programak **emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak** identifikatu ditu:

1. Gipuzkoako biztanleria landuna, kontziliazio arazoak dituen 2021ean: % 28 (iturria: EUSTAT)
2. Gipuzkoako emakumeek (% 1,46) gizonek (% 1,24) baino denbora gehiago ematen dute seme-alabak zaintzen (2021 EUSTAT)
3. **Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak Gipuzkoan (iturria: Emakunde)**



Guztira 2024an, 0-18 tartean: 243

- a. Bikotea: 32
- b. Familia barrukoa: 92
- c. Sexu-askatasuna: 116



Guztira 2024an, 18-30 tartean: 459

- d. Bikotea: 338
- e. Familia barrukoa: 36
- f. Sexu-askatasuna: 85

4. Haurren aurkako sexu-indarkeriari buruzko datuak

Ojos que no quieren ver (Haurren aurkako sexu-indarkeriari buruzko azterlana, Save the Children 2017) txostenak adierazi zuen Espainiako Estatuko biztanleen % 10-20k sexu-indarkeria motaren bat jasan zuela haurtzaroan.

Save the Children erakundearen arabera, sexu-indarkeriaren biktima diren neskatoen ehunekoa ezagutzen diren biktimizazio guztien % 78,9 da, eta % 82ra iristen da 13 eta 16 urte bitartean.



Fuente: Save the Children

Erasotzaileei dagokienez, Anar Fundazioak egindako azterlanaren arabera (2020), % 95,8 gizonak dira, eta ehunekoa % 97,3ra igotzen da biktima emakumezkoa den kasuetan.

5. Jazarpena sare sozialean GIPUZKOAN

2023	(Porcentajes)
Total	15,3
Hombres	7,4
Mujeres	23,8
15-19 años	13,2
20-24 años	17,8
25-29 años	15,1
Gipuzkoa	13,8



6. Gazteen enplegua GIPUZKOAN

	Gizonak	Emakumeak
2024		
Tasa de actividad	52,8	50
Tasa de ocupación	47,2	44,4
Tasa de paro	10,7	11,1

7. Pobrezia gazteen etxeetan GIPUZKOAN

	Gizonak	Emakumeak
2022		
Tasa de pobreza real en hogares jóvenes	11	14,6

8. Emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala 18-35 tartean GIPUZKOAN

2024	
Gipuzkoa	-176
18-29 años	-115

9. Gazteek politikarekiko duten interesa (15-29) GIPUZKOAN

2000	(Porcentajes)
Total	32,6
Hombres	34,6
Mujeres	30,3
Gipuzkoa	36,1
2024	
Total	55
Hombres	58,9
Mujeres	50,3
Gipuzkoa	51

10. Gaztematika Sareko profesionalak

Gaztematika Sareko profesionalen % 74 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:

Hurrek, nerabeek eta gazteek ezaugarri eta behar espezifikoak dituzte, faktore psikosozialek, fisikoek eta nortasun-faktoreek markatuta, eta, horien artean, generoak funtsezko zeregina du. Bizi-etapa hori funtsezkoa da nortasuna eratzeko, ezagutzak eskuratzeko, segurtasun pertsonala eraikitze eta etorkizuneko proiektiorako. Prozesu horiek guztiek genero-rolen, -estereotipoen eta -itxaropenean eragin handia dute. Hori dela eta, Haur eta Gazteen



Sustapeneko Foru Zerbitzuaren egitekoa da hezkuntza ez-formalaren eremuan gizarte- eta ingurumen-baldintzak sustatzea, garapen osoa, segurua, berdintasunezkoa eta generoagatiko diskriminaziorik gabea bermatzeko. Horrek esan nahi du errespetuan, ekitatean eta aniztasunean oinarritutako harremanak sustatu behar direla, genero-estereotipoak deseraiki behar direla eta pertsona bakoitza ahaldundu behar dela, bere identitatea eta potentziala bere sexuari lotutako gizarte-aginduetatik haratago azter dezan.

☐ Programaren *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 (zuzkidura ekonomikoa zehaztu):

-Ingurune On estrategian ikuspuntu feminista bermatzeko berariazko lanketa egin: haurren kontrako sexu-indarkeriaren lanketaren jarraipena: 126.406,64€

☒ **Berdintasunerako ekintza ez nagusiak** EBAn:

- Proiektu pilotua: Gazteria Zerbitzu bat definitzeko lan prozesua
- Gipuzkoan Haur, Nerabe eta Gazteen Sustapeneko Erakundearteko Sarea (Gaztematika) kudeatu eta bultzatzea.
- Proiektu pilotua: Nerabeen eta gazteen ongizate emozionala sustatzea. Treba Nerabeak (12-16) eta Treba Gazteak (17-24)
- Erasmus +: Gipuzkoako Gazteak Ekinean
- Udalekuak (7 eta 13 urte bitarteko haurrentzat)
- Gazte oporraldiak (14 eta 17 urte bitarteko gazteentzako udalekuen eskaintza)
- Udalekuak eta kanpaldiak antolatzen diren dirulaguntzak.
- Aisialdi Eskolentzako dirulaguntzak: urteko programa garatzeko eta egitura mantentzeko.
- Haur eta gazteen alorrean jarduten duten udalerriz gaindiko elkarte erakundeentzako antolaketa egitura mantentzeko dirulaguntzak.
- Zmz? Haur eta nerabeen ahotsa Emaizten azterketa kualitatiboa haur eta nerabeekin.
- Treba Profesionalak: Udaletako teknikari eta hezitzaileentzako prestakuntza plana
- Haur, nerabe eta gazteentzako udal-planak eta -proiektuak garatzeko dirulaguntzak
- Ingurune On Ituna: Gipuzkoa haur eta nerabeentzako lurralde seguru, babesle eta tratatu onetara izateko estrategia garatu
- Euskadiko Gazteria Estrategia 2030 sustatu dagokien foru departamentuetan



- Auzolan: Gazteen auzolana sustatzeko dirulaguntza
- Gazte elkarteentzako baliabide zerbitzua (Elkartegintza)
- Haurrentzako, nerabeentzako, gazteentzako eta horiekin lotutako eragileentzako komunikazioa, informazioa eta dokumentazioa.
- Gure Plaza Txo! Zerbitzua: 1.000 biztanletik beherako udalerrietarako haur, nerabe eta gazteak sustatzeko zerbitzua

☒ *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.



Kultura Sustapena eta Hedapena eta KMK aurrekontu-programaren genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostena

ATALAK	EDUKIAK																
Helburua	Txosten honen helburua da Kultura Sustapena eta Hedapena eta KMKaren aurrekontu-programak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izango duen eraginaren berri ematea. Zerbitzuburu taldetik bidaltzen da, aztertu eta berrikusteko.																
Oinarria	Txosten hau egin da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikuluaaren arabera.																
Agindu arauemailea	Aurrekontu-programak aplikatu beharreko berdintasunari buruzko arau- eta programa-aginduak identifikatu ditu. Hurrengo hauek dira: <table> <tr> <th>BERDINTASUNERAKO ZEHARKAKO AGINDUAK</th><th>ERREFERENTZIA</th></tr> <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 daitezen 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> </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 daitezen 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 daitezen 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 kultura-politikak sustatzea, bai eta emakumeek ordezkaritza 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 finantzatutako 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 ordezkaritza orekatua 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 Eragingarriakoa.
- 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.
- 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.
- Zerbitzuak deitutako sari eta lehiaketetan emakumeen erreferenteak sortzea faltan somatzen da

☐ 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 emanez, 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 aktibatzeke, 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 ordezkariak txikiko kolektiboak gutxiengoaren eremuan.

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)



- Pertsona fisikoei zuzendutako dirulaguntzen eta beken lerroetan egindako eskaeren ehunekoa, sexuaren arabera.

- Pertsona fisikoentzako dirulaguntza eta bekak jasotzen dituzten pertsonen ehunekoa, sexuaren arabera.

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

☒ Berdintasunerako **ekintza nagusiak** EBAn:

Kulturaren sektorean emakume profesionalen ikusgarritasuna bultzatzen duten, lan-aukerak sustatzen dituzten eta sexuen arteko desberdintasuna murrizten duten ekimenak finantzatzea: 22.000€

☒ **NOLA ekintzak** EBAn:

Berdintasunean, inklusioan eta irisgarritasunean oinarritutako kulturaren alde lan egiten duten ekimenetarako laguntzak eta finantzaketa.

- Arteen eta Kulturaren Kontseilua
- Kultura Publikoen Analisiaren Azterketa
- Menchu Gal beka
- Egile sariak
- Kbulegoa prestakuntza

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

Eraginaren balorazioa

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



Aurrekontu programa baten genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

BLOKEAK	EDUKIAK
Xedea	Txosten honen helburua da Kirolaren sustapena, aurrekontu programak, emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea. Jarduera Fisikoko eta Kiroletako Zerbitzuak bidali du, berrikusteko eta aztertzeko.
Oinarria	<i>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 28. artikulua</i>ren arabera egin da.
Arau agindua	Kirolaren sustapena aurrekontu programak marko erregulatzaile bat hartzen du kontuan: 27/1983 Legea, azaroaren 25ekoa, Autonomia-Elkarte Osorako Erakundeen eta bertako Kondaira-Lurraldeetako Foruzko Ihardutze-Erakundeen Arteko 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 Fisikoarena eta Kirolarena. Berariaz aitortzen ditu jarduera fisikorako eta kirolerako eskubidea, funtsezko jarduera gisa, eta kirola egiteko eskubidea. Mota guztietako desberdintasunak desagerrarazi nahi ditu: genero, sexu edo desgaitasunen ondoriozkoak izan. Maila guztietan berdintasun eraginkorra lortzeko beharra: bai kirol jardunean, bai kirol erakundeetako zuzendaritza taldeetan. Bazterkeria arrisku handiagoa duten edo babes handiagoa behar duten kolektiboen premiei arreta berezia ematea. Kirola ezin da izan sektore eskusiboki maskulinoa, emakumeei ardura-postuetara iristen uzten ez diena. Erakunde publiko zein pribatu guztiek orekatu egingo dute emakumeek zuzendaritza organoetan duten presentzia. Diskriminazioko, abusuko, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokolo bat izatea.



Komunikabideetan gizonezkoen eta emakumezkoen kirol-ekitaldiak ikusarazteko berdintasuna sustatuko da.

Emakumeen irudikapen mediatikoak sexu-kosifikaziorik eta estereotipo sexistarik izan ez dezan zainduko da.

Areagotzea kirol inklusiboa, desgaitasuna duten kirolariek lehiaketetan duten parte-hartzea, kolektibo horren berdintasuna.

Kirol jardunean pertsona guztien benetako berdintasuna eta garapen egokia sustatzea, 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 oztopoak 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 sozialagatik diskriminazioa eta gorrotoa ere; baita dopina eta kirol jardueran gerta daitezkeen iruzurrezko edozein jarduera ere, joko garbia eta herritarren lankidetzat sustatuz.

Politikak garatuko dira eskubideen murrizketa prebenitu, identifikatu 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 berdina 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 zaurgarrienetan.

b) Haur eta nerabeen beharretara egokitutako espazioak erabilgarri egotea eskolan jarduera fisikorako eta kirolerako. Neskak eta neska nerabeentzako espazio seguruak eta irisgarriak.

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**, oinarritzko 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, printzipio hauek aplikatuta: tratu-berdintasuna, ekitatea, aniztasunarekiko errespetua, genero-ikuspegiaren integrazioa, sexuaren arabeko rola eta estereotipoak ezabatzea, eta emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua kirol erakundeen kudeaketa- eta zuzendaritza-organoetan.

Berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin, botere publikoek emakumeek jarduera fisikoa eta kirola egiteko aukera izan dezaten sustatuko dute, bizitzaren etapa guztietara eta maila guztietan bideratutako programa espezifikokoak garatuz, bai eta kudeaketa- eta erabaki-eremuetara iristeko ere.

Administrazio publikoen laguntza-deialdietan balioetsiko da berdintasuneko eta ekitateko printzipioak erabat errespetatzea eta sentsibilizazioko politikak integratzea sexu-orientazioaren eta genero-identitatearen aniztasunari dagokionez erakunde eskatzaileen antolamenduan 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 berdintasuneko eta ekitateko printzipioa errespetatu beharko dute, eta debekatuta geratuko da sexuaren ziozko edozein diskriminazio, lehiaren oreka edo aukera-berdintasuna babesteko beharrezkoa ez bada.

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 jarduera 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 jarduera fisikoak eta kirol jarduerak edozein aurreiritzi, jazarpen, indarkeria edo intolerantzia eragozten edo zailtzen duten baldintzetan garatzen direla bermatzeko.

b) Jarduera fisikoan eta kirolean LGBTIfobiaren aurkako protokoloak onartu eta ezar daitezzen sustatuko da.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoek haurdunaldi, amatasun eta antzeko arrazoiengatik emakume kirolarien eskubideak diskriminatzen dituzten praktikak identifikatu, prebenitu eta zehatuko dituzten politikak garatuko dituzte.

Kirol federazioek berdintasuneko batzorde bat eratuko dute beren baitan. Batzorde horren eginkizunak izango dira, besteak beste, federazioen baitan esparru horretan gertatzen diren gorabeherak kudeatzea eta elkartutako erakundeei laguntzea beren politiketan genero ikuspegia txertatzen eta emakumeen aurkako indarkeria mota guztiak desagerrarazten.

☒ Programaren aurrekontuaren EBA fitxan berdintasun araudia aipatu da.

Desberdintasunak

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

Ariketa fisikoa eta/edo jarduera fisikoa:

2025ean, Gipuzkoako Soziometroak helduen datuetan erakusten du Gipuzkoako emakumeen artean nabarmen handitu dela ariketa fisikoa eta/edo jarduera fisikoa erregularitasunez egiteko ohitura (ehuneko 4,6 puntu). Gizonen eta emakumeen arteko arrakala ehuneko 2,1 puntukoa da, eta nabarmen murriztu da azken bi urteetan.



Bestalde, nahi luketen ariketa fisikoa egitea lortzen ez duten emakumeen ehunekoa jaitsi egin da, eta ehuneko 0,4 hamarren jaitsi da 2021eko datuaren aldean (pandemiatik irten zen unea). Gizonen eta emakumeen arteko arrakala, nahi luketen ariketa fisikoa egiteko zailtasunari dagokionez, ehuneko 7,8 puntukoa da 2025ean; datu hori zuzenean lotzen da erantzunkidetasunik ezarekin eta zainketen banaketa desberdinarekin emakumeen eta gizonen artean.

Eskola kirola:

Eskola-adineko kirolari dagokionez, genero-arrakala nabarmena dago Jolashezi (-26) eta Multikirola (-22) programetako parte-hartzeari dagokionez. Programa horiek kirol-hastapenaren funtsezko ardatza dira Gipuzkoan, eta arrakala ehuneko 20 puntutik gora dago. Aurreko ikasturtearekin alderatuta, neska ikasleen parte-hartzea handitu egin da, baina genero-arrakala mantendu egin da. Kluben eskoletako parte-hartzean genero-arrakala handia dago oraindik ere (% 28 neskak dira), eta ehuneko 44 puntukoa da programatik kanpoko jardueretan, 4 puntu gutxiago. Jaiotza-tasak behera egin duen arren, emakumeen parte-hartzeak gora egin du: aurreko ikasturtean baino 130 neska gehiago daude, eta nabarmentzekoa da futboleko eta eskubaloiko modalitateen gorakada, % 12ko hazkundearekin. 2024-25 ikasturtean, eskola kiroleko programaren barruko klubetako jardueretara osagarrietan, ehuneko 4 puntuko beherakada izan da. Genero-arrakala ehuneko 2 puntu murriztu da (ehuneko 14 puntu) aurreko ikasturtearekin alderatuta.

Kirol federatua eta kirol klubak:

Eremu federatuari dagokionez, egiaztatu da 2025ean 14 federaziok dituztela berdintasun planak, aurreko urtean baino 5 federazio gehiagok (guztizkoaren % 31). Gipuzkoako 45 federazioetatik, hauteskunde-prozesuak amaitzeko zain, 13tan emakumeak dira buru, % 29an; horrek esan nahi du autonomia erkidegoetako, estatuko eta Europako federazioetan ikusitakoa baino askoz ere estandar handiagoa dagoela. Nolanahi ere, genero-arrakala ehuneko 42 puntukoa da. Kirol klubei dagokienez, aztertutako 85 klubetatik 15etan emakumeak dira buru; beraz, kasu honetan arrakala ehuneko 60 puntukoa da. 2023/24 denboraldiko lizentzia federatuei dagokienez, Gipuzkoan emandako lizentzia federatuen % 26,2 emakumeenak izan ziren. Adierazle honetan, genero-arrakala ehuneko 48 puntukoa da, eta ehuneko 2 puntu murriztu da. Aurreko denboraldian baino 1.259 lizentzia gehiago (+% 7) eman ziren emakume kirolarientzat. Aurreko denboraldiarekin alderatuta, teknikarien lizentzien kopururak % 4 egin du behera. Genero-arrakala ehuneko 70 puntukoa da. Arbitroei eta epaileei emandako lizentzietan, genero-arrakala ere garrantzitsua da: ehuneko 48 puntu (ehuneko 6 puntu txikiagoa).

Taldeentzako laguntzak eta finantzatutako ekitaldiak:

2024an, Kirolgi Fundazioak taldeei emandako laguntza guztien % 53,57 emakumezkoen taldeei esleitu zitzaion. Bestalde, eliteko emakume kirolariei emandako bekaren zenbatekoa emandako laguntza guztien % 50era iritsi da. 2024ko ekitaldian kirol federazioei GFaren laguntzen bidez emandako laguntzen artean, kalkulatu da 525.456 euro eman direla emakumei zuzendutako jardueretarako, hau da, laguntza



guztien % 24. Kirol klubentzako laguntzen kasuan (eliteko jarduera alde batera utzita), 265.306 €-koa da, guztizkoaren % 31.

2024an, finantzatutako 58 ekitaldietatik 16 emakumeek soilik parte hartzekoak dira.

Laburbilduz, jarduera fisikoaren praktikan eta zenbait kirol adierazletan izandako aurrerapenak esanguratsuak badira ere, genero-arrakala zabalak eta iraunkorrak daude funtsezko esparruetan, hala nola eskola kirolean, funtzio teknikoetan eta arbitrajekoetan edo klub eta federazioentzako laguntzen banaketan. Horren arrazoa da, neurri handi batean, genero-estereotipoek bere horretan dirautela, denbora eta zainketen banaketa desberdinaren ondoriozko mugak daudela, emakumeen taldeentzako baliabide gutxiago daudela eskuragarri, eta, oro har, kirol-inguruneak, askotan, dinamika desberdinak izaten jarraitzen duela aintzatespenari, aukerei eta parte hartzeko baldintzei dagokienez.

☒ **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 pertsonen eta Gipuzkoako komunitateei, herritar guztiei jarduera fisikoaren onurak iristarazteko. Gure lana kirol eragileekin sareak sortuz eta zeharkakotasuna sustatuz garatuko da, lehentasuna emanez emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eta aktibo izateko zailtasunak dituzten biztanleria-taldeei.

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

Urteko helburua: emakumeen eta gizonen benetako berdintasunean aurrera egitea.

1. jarduera-lerroa:

berdintasunaren aldeko sentsibilizazio soziala areagotzea

2. ekintza-ildoak:

Gipuzkoako emakumeek pairatzen duten indarkeria matxistaren aurka egitea, indarkeria mota guztiak kontuan hartuta eta prebentzioaren, detekzioaren, ikusgaitasunaren, arretaren eta erreparazioaren ikuspegitik.

Urteko helburua: Kudeaketaren kalitatea hobetzea



2. ekintza-ildoak:

Gipuzkoako kirolaren ezagutza handitzea, genero ikuspegia txertatuta datuen kudeaketan eta interpretazioan.

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

Aisialdian nahi luketen ariketa fisikoa egiten ez duten Gipuzkoako emakumeen ehunekoa

* 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:

Gipuzkoako emakumeek jarduera fisiko eta kirol gehiago egiteko ekimenak. 265.508,73

Gipuzkoan emakumeen jarduera fisikoari eta kirolari eragiten dieten determinatzaileei buruzko ezagutza handitzea 121.378,29

Gipuzkoako emakumei jarduera fisikoan eta kirolean parte hartzeko eragiten dieten estereotipo mugatzaileei aurre egitea 608.567,41

Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko klausulak sartzea kontratazio-klausuletan eta dirulaguntzetan 15.117,41

Aurrekontua berdintasun planarekin (EBA) lerrokatzea 15.117,41

Kirolean emakumeen eta neskatoen aurkako indarkeria matxistari buruzko sentsibilizazio- eta prebentzio-neurriak abian jartzea 5.108,69

Aurrekontu proiektuan berdintasuneko ekintza nagusien bidez berdintasun politiketara bideratutako zenbateko zenbatetsia 1.030.797,94 euro da (% 4,45).

☒ EBAn NAGUSIAK EZ diren ekintzak:

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

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

Dirulaguntza-lerroak: KLUBAK. Berdintasunerako ekintza positiboko neurriak barne

Kirol Orientazioko Zerbitzuen sarearen (KOZ) eredua indartzea eta hedatzea

Dirulaguntzen lerroa: jarduera fisiko sustatzea

Eskola kiroleko jardueren programaren eskaintza

Eskola kiroleko programa hobetzea (E2 txostena eta Foru Dekretua)

Dirulaguntzen lerroak: ESKOLA KIROLA



Gipuzkoan kirolari buruzko ikerketa bultzatzea eta areagotzea (EHU), emakumeen jarduera fisikoko rolei eta estereotipoei buruzko proiektuak barne.

Txuri Urdineko instalazioak kudeatzea.

Kirol ekipamenduen plana kudeatzea.

Kirol Ekipamenduen Lurralde Plan Sektorialaren diseinua garatzea.

Dirulaguntzen lerroa: Kirol Ekipamenduen Plana.

Gipuzkoako kirolean haurrak eta nerabeak babesteko neurriak garatzea.

Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Lege berriaren baldintzak betetzeko prozedurak abian jartzea.

Kirol federazioen prestakuntza programak sustatzea.

Kirolgi Fundazioa.

Kirolgala: Kirolaren Gipuzkoa Sariak.

Dirulaguntza-lerroa: kirol ekitaldi bereziak.

Dirulaguntza-lerroa: prestakuntza eta sustapena.

Webgunea hobetzea.

Kiroldata plataforma garatzea eta hobetzea.

Kirol BIG Data plataforma kudeatzea eta garatzea.

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

Eraginaren balorazioa

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

Aurretiazko genero eraginaren txostena

Foru Arau aurreproiektua, Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2026rako Aurrekontu Orokorrak onartzen dituenak

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, 2026ko Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrei buruzko erregulazioaz gain, Xedapen Gehigarrietan aldaketa jakin batzuek sartzen dira 2026ko urtarilaren 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.
- 2026ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arteko ondorioekin, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Zergei buruzko martxoaren 8ko 2/2005 Foru Arau Orokorraren 26.6 artikuluan aipatzen den berandutze interesa portzentajea 4,0625 izango da.
- %2,0an eguneratzen dira 2025. urtean indarrean dauden balio katastralak, Ondasun Higiezinaren gaineko Zergaren barruan (uztailaren 5eko 12/1989 Foru Araua).
- Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergan (PFEZ), %2,0an eguneratzen dira zergaren zenbait zenbateko.
- Oinarri orokorraren tarifa (75.1 art.)

2025ean indarrean dagoen tarifa

oinarria	kuota	gainerakoa	%
0	0	17.720	23,0%
17.720	4.075,60	17.720	28,0%
35.440	9.037,20	17.720	35,0%
53.160	15.239,20	22.750	40,0%
75.910	24.339,20	29.220	45,0%
105.130	37.488,20	35.000	46,0%
140.130	53.588,20	64.140	47,0%
204.270	83.734,00		49,0%

Proposamena 2026

oinarria	kuota	gainerakoa	%
0	0	18.080	23,0%
18.080	4.158,40	18.080	28,0%
36.160	9.220,80	18.080	35,0%
54.240	15.548,80	23.210	40,0%
77.450	24.832,80	29.810	45,0%
107.260	38.247,30	35.700	46,0%
142.960	54.669,30	65.430	47,0%
208.390	85.421,40		49,0%



- Beste kontzeptu batzuk

	Indarrean 2025ean	Proposamena 2026
Batera tributatzegatik murrizpena (73 art.)	4.800	4.896
Kuota orokorraren murrizpena (77 art.)	1.583	1.615
Kenkaria ondorengoengatik (79.1eta-2 art.)		
1	668	682
2	827	844
3	1.393	1.421
4	1.647	1.680
5 edo gehiago	2.151	2.195
6 urtetik beherakoa	386	394
Kenkaria aurrekoengatik (81 art.)	321	328
Kenkaria desgaitasuna eta menpekotasuna (82 art.)		
>=%33 y <%65	888	906
>=%65	1.268	1.294
>=%75 y 15/39 puntos	1.521	1.552
Kenkaria adinagatik (83 art.)		
65 urtetik gorakoak	385	393
75 urtetik gorakoak	700	714

euroak

3. Genero eragina

3.1. Genero egokitasuna

Proiektu honen barruan nabarmen bi arau aldaketa mota bereizten dira. Alde batetik, Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2026. urteko Aurrekontu Orokorren onarpenari lotutako araudia. Beste alde batetik, Xedapen Gehigarrietan proposatutako aldaketak.

Lehenengo kasuan, proiektuaren azken talde hartzailea lurraldeko biztanle guztiak dira; beste aldaketek, berriz, honako pertsonen eragingo diete: 1) berandutze interesak eragiten badie; 2) tasa eguneratuak ordaintzen badituzte; 3) OHZren aitortzaileak badira edo balio katastrala

erreferentzia balio gisa erabiltzen duten beste zerga batzuetan aitortzen badute; 4) PFEZaren aitortzaileak badira eta kontzeptu eguneratuek eragiten badiete.

Proposatutako erregulazioa egokia da genero analisirako; izan ere:

- pertsona fisikoei eragiten die.
- eragina izan dezake emakumeek eta gizonen baliabideak eskuratzeko edota kontrolatzeko.
- Genero rola eta genero estereotipoak haustea eragin dezake.

3.2. Genero eraginaren balorazioa

3.2.1. Hasierako egoera eta abiapuntua

Genero ikuspegitik egindako aurrekontu araudiaren azterketa txosten honekin batera doan "Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2026ko 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 Historikoko 2026ko 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 zortzigarrenera, 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 sarreraren genero analisia ere integratuz.



OHZri dagokionez, 2025eko datuen arabera hasierako egoera honakoa da:

- Ondasun higiezin 399.303 jabe daude, eta horietatik %2,9% pertsona juridikoak dira, eta beste %97,1 pertsona fisikoak.

Jabea	Kopurua		Balio katastrala		Ordaintzeko kuota	
Pertsona juridikoa	11.567	2,9	13.844.023.272	22,2	34.480.537	24,0
Pertsona fisikoa	387.736	97,1	48.618.495.475	77,8	109.092.800	76,0
Guztira	399.303	100,0	62.462.518.748	100,0	143.573.337	100,0

eurotan

- Pertsona juridikoak dituzten hiri ondasunen balio katastrala guztira 13.844 milioi eurokoa da (guztiaren %22,2); eta pertsona fisikoek 48.619 milioi eurotako (guztiaren %77,8) balio katastrala duten ondasunen jabeak dira.
- OHZgatik ordaindu beharreko kuota osoaren (144 milioi euro) %24,0a (35 milioi euro) pertsona juridikoek ordaintzen dute; eta pertsona fisikoek %76,0a (109 milioi euro).

Zenbateko horien emakumeen eta gizonen arteko banaketa honakoa da:

Jabea	Kopurua		Balio katastrala		Ordaintzeko kuota	
Emakumea	201.293	51,9	25.604.756.720	52,7	57.133.776	52,4
Gizona	186.443	48,1	23.013.738.755	47,3	51.959.024	47,6
Guztira	387.736	100,0	48.618.495.475	100,0	109.092.800	100,0

eurotan

- Ondasun higiezin 387.736 pertsona fisiko jabeetatik, %51,9a emakumezkoa da eta %48,1a gizonezkoa. Oro har, proportzio hori lurraldeko biztanleriaren sexuaren arabera banaketari dagokio (%51,2 emakumeak eta %48,8 gizonak).
- Emakumezkoek pertsona fisikoek duten balio katastral osoaren %52,7a metatzen dute eta gizonezkoek beste %47,3a.



- OHZgatik emakumezkoek 57 milioi euro ordaintzen dute (guztia %52,4) eta gizonezkoek 52 milioi euro (guztia %47,6).

PFEZren hasierako egoerari buruz, 2024an aurkeztutako aitorpenen (2025eko ekitaldi fiskalari dagozkionak) datu nagusiak honakoak dira:

	Guztira	Emakumeak	Gizonak	% Emakumeak	% Gizonak
Aitorpen kopurua	424.597	197.926	226.671	46,6	53,4
Oinarri likidagarria	13.610.787.538	5.656.095.682	7.954.691.856	41,6	58,4
Kuota likidoa	2.577.350.720	987.475.613	1.589.875.107	38,3	61,7

eurotan

Guztira 424.597 aitorpen aurkeztu dira, eta horietatik %53,4a gizonezkoenak dira eta beste %46,6a emakumezkoenak.

Zergadun batekin baino gehiagorekin egindako baterako aitorpenen kasuan, oinarri ezargarriaren zenbateko handiena duen pertsonaren sexua esleitu zaio aitorpenari. Hipotesi horrek nabarmen mugatzen du emaitzen irismena; izan ere, balizko ondorio positibo edo negatibo guztia bikotekideetako bati soilik esleitzen dio (kasu honetan, gehienbat gizonei). Benetan, onura edo galera horrek biei eragiten dienean. PFEZ bezalako zerga progresibo batean, ezinezkoa da baterako aitorpen bat banakako bi aitorpenetan zatitzea eta kuota likidoaren emaitza bera lortzea.

Hipotesi horrekin, guztira aitortutako oinarri likidagarriaren 13.611 milioi eurotik, %58,4a gizonei esleitu zaie, eta %41,6a emakumezkoiei. Eta zergarengatik ordaindutako zenbateko osotik (2.577 milioi euro), 1.590 milioi (%61,7) gizonei esleitu zaie, eta 987 milioi (%38,3) emakumezkoiei.

Proiektu honetan aldatu nahi diren zerga kontzeptuei dagokienez, 2024ko aitorpenetan erakusten duten banaketa honakoa da:



Kontzeptua	Zenbatekoak (€)			%	
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Batera tributatzearatik murrizp.	282.404.588	74.699.349	207.705.239	26,5	73,5
Kuota orokorraren murrizpena	641.804.482	297.323.829	344.480.654	46,3	53,7
Kenkaria: ondorengoak	121.869.582	55.222.525	66.647.057	45,3	54,7
Kenkaria: aurrekoak	556.357	272.272	284.085	48,9	51,1
Ken. desgaitas./menpekotasuna	65.027.846	29.241.356	35.786.490	45,0	55,0
Kenkaria: adina	44.899.919	19.387.428	25.512.491	43,2	56,8

- Batera tributatzearatik dagoen murrizpenaren %73,5a gizonetako aplikatzen dute.
- Kuota osoaren murrizpenean gizonetako %53,7a metatzen dute.
- Ondorengotatik dagoen kenkariaren %54,7a gizonetako aplikatzen dute.
- Aurrekotatik dagoen kenkariaren %51,1 gizonetako metatzen dute.
- Desgaitasuna eta menpekotasunaren kenkariaren (%55,0) gizonetako aplikatzen dute.
- Adinagatik dagoen kenkariaren %56,8a gizonetako metatzen dute.

Hala ere, baterako tributazioaren murrizketaren kasuan, 2024ko PFEZaren datu horiek ez dute guztiz islatzen deflazioa aplikatuko den 2026ko ekitaldiko errealitatea. Izan ere, Gipuzkoako Lurralde Historikoko zerga sistemaren erreforma eta beste zerga aldaketa batzuk onartzen dituen maiatzaren 9ko 1/2025 Foru Arauak funtsezko aldaketak sartu zituen murrizketa horretan. Alde batetik, familia unitatearen kontzeptua errealitate eta gizarte premia berrietara egokitu zen, guraso bakarreko familiei ikusgarritasun eta protagonismo handiagoa emanez, murrizketa bi gurasoko familiaren murrizketarekin berdintzean. Bestalde, honako aurreikuspen hau onartu zen (baldin eta ez bada frogatzen bi gurasoek mendekotasun ekonomikoa dutela): legez bananduta egonez gero, ezkontza loturarik edo izatezko bikoterik ez badago eta horretarako eabazen judizialik badago, familia unitatea izango da gurasoa edo adoptatzailea edo hartzailea, eta ekonomikoki mendekoak diren pertsona guztiak. Eta, azkenik, familia unitatearen modalitate berri bat sartu zen, etxeko indarkeriaren edo genero indarkeriaren biktimen babesa handitzeko.

Aipatutako foru arauaren genero eraginari buruzko memoriak adierazten duenez, proposatutako neurrien irismena guztiz zehaztu ezin den arren, 2022ko PFEZari buruz eskuragarri dauden datuen bidez egindako hurbilketa batek erakusten du guraso bakarreko baterako 15.714 aitortpenetatik 13.510 pertsonak (guztizkoaren %86) baterako tributazioaren aukera galduko luketela, gurasoen mantentze ekonomiko eskusiboaren baldintza ez betetzeagatik. Kopuru horretatik, 6.931 emakumeak dira (%51,3) eta 6.579 gizonak (%48,7).

2024ko PFEZaren datuetan, murrizketa aplikatzen duten bi gurasoko aitortpenei erreparatzen badiegu, %81,9 gizonei dagokie, eta %18,1 emakumeei; guraso bakarreko familietan, berriz, gizonek %44,9 metatzen dute, eta emakumeek, %55,1.

Kontzeptua	Zenbatekoak (€)			%	
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakum eak	Gizonak
Murrizpena batera tributatzegatik	282.404.588	74.699.349	207.705.239	26,5	73,5
- Biparentala	218.819.567	39.666.152	179.153.415	18,1	81,9
- Monoparentala	63.585.021	35.033.197	28.551.824	55,1	44,9

Aipatutako memorian erabilitako parametroak eta metodologia aplikatuta, murrizketaren banaketa-aurreikuspena honako hau izango litzateke:

Kontzeptua	Zenbatekoak (€)			%	
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakum eak	Gizonak
Murrizpena batera tributatzegatik	254.998.610	59.247.199	195.751.411	23,2	76,8
- Biparentala	218.819.567	39.666.152	179.153.415	18,1	81,9
- Monoparentala	36.179.043	19.581.047	16.597.996	54,1	45,9

Ikus daitekeenez, gizonen pisu erlatiboak gora egin du murrizketa «berrian»; izan ere, familia unitatearen definizio berriarekin, emakume gehiagok ezingo dute baterako aitortpena aurkeztu eta murrizketa aplikatu.

Ondorio gisa, egiazta daiteke gizonak gehiago baliatzen dituztela PFEZeak eguneratu nahi diren murrizketa eta kenkari guztiak.

3.2.2 Aztertutako neurriak

3.2.2.1 Aurrekontu Orokorrei buruzko 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, aurkeztu 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, Ondarearen gaineko zerga, Sozietateen gaineko zerga, Tasak eta beste sarrera batzuk, 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 Zergen 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, 2025eko zerga ekitaldiko OHZren erroldako datuetatik abiatuta, proposatutako aldaketak 2,2 milioi euroko eragin positiboa izango duela kalkulatu da.

Zenbateko horretatik, %52,4 emakumeei dagokie, eta ordaintzeko zenbatekoa 1,1 milioi eurotan handituko zaie. Gizonezkoen kasuan, ordaintzeko kuotaren igoera milioi 1 eurokoa izango da (guztiaren %47,6%).



	Eragina zerga-bilketan				
	euroak			%	
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Guztira	2.181.856	1.142.676	1.039.180	52,4	47,6

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 pertsonaletan eta familiarretan sakonduz, bai eta higiezinaren ezaugarrietan ere (etxebizitzak/lokalak, batez besteko balio katastralak...). Azterketa horrek, gainera, ondasun higiezinaren jabetzarekin eta titulartasunarekin zerikusia duten beste zerga batzuetan dauden arrakala batzuk hobeto ulertzen lagunduko du. PFEZren kapital higiezinaren etekinetan eta ondarearen gaineko zergan ondasun higiezinengatik aitortutako balioen zenbatekoan emakumeen proportzio handiagoak aipatzen ditugu.

PFEZaren kontzeptu jakin batzuen %2 eguneratzeari dagokionez, 2024ko zerga ekitaldiko aitortpenetatik abiatuta (2025ean aurkeztu ziren), proposatutako aldaketek 32,2 milioi euroko zerga-bilketan eragin negatiboa izango dutela kalkulatu da.

Zenbateko oso horretatik, %61,8a gizonezkoei dagokie, eta ondorioz, zergarengatik ordaindu beharreko zenbatekoa 19,9 milioi eurotan jaitsiko zaie. Emakumezkoen kasuan, ordaintzeko zenbatekoaren jaitsiera 12,3 milioi eurotako da (guztiaren %38,2).

Kontzeptua	Eragina zerga-bilketan				
	euroak			%	
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Batera tributatzegatik murrizpena	1.149.187	218.545	930.642	19,0	81,0
Tarifa	13.477.894	5.243.800	8.234.094	38,9	61,1
Kuota orokorraren murrizpena	12.836.090	5.046.477	7.789.613	39,3	60,7
Kenkaria: ondorengoak	2.337.392	904.450	1.432.941	38,7	61,3
Kenkaria: aurrekoak	11.127	4.445	6.682	40,0	60,0
Ken. desgaitas./menpekotasuna	1.300.557	484.827	815.730	37,3	62,7
Kenkaria: adina	1.087.998	397.749	690.250	36,6	63,4
GUZTIRA	32.200.245	12.300.294	19.899.951	38,2	61,8

Oro har, nabarmendu behar da kalkulaturako inpaktuan gizonak metatzen duten portzentajea beti dela hasierako egoeran metatzen dutena baino handiagoa. Horrek esan nahi du PFEZ bezalako zerga progresibo batean, gizonak errenta eta oinarri ezargarri handiagoak aitortzean, neurri handiagoan aprobetxatzen direla murrizketak eta kenkariak. Emakumeek, errenten, oinarrien eta kuoten zenbateko txikiagoak aitortzean, aukera gutxiago dute murrizketak eta kenkariak aplikatzeko. Desberdintasun horiek, beraz, emakumeen eta gizonen arteko errentaren banaketa desberdinaren ondorio dira, eta, bereziki, lan merkatuan dauden desberdintasunen ondorio, lanaren sexu banaketa tradizionalaren eta gizonen eta emakumeen rolen esleipen desberdinaren ondorio gisa.

Bestalde, aipatu behar da zenbait azterlan enpirikok adierazten dutela zerga batera ordaintzeagatik murrizketak emakumeen lan partaidetza arintzen duela eta, horrekin, emakumeen mendekotasun ekonomikoa indartzen duela. Ildo horretan, banakako mailan, baterako tributazioagatik murrizketaren guztizkoaren %81,0 metatzen dute gizonak.

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. kapitulua lantzen da (Langileria gastuak), eta azterketak aukera ematen du GFAn egon daitezkeen genero arrakaletara hurbiltzeko eta arrakala horiei aurre egiteko estrategiak proposatzeko. Oro har, ikus daiteke proportzionalki gastuaren zati handiena gizonen bideratzen zaiela, nahiz eta GFAn pisu proportzional txikiagoa izan. Gainera, azterketak erakusten du generoko soldata arrakala (ez dago doituta) %11,3koa dela; horrek esan nahi du, batez beste, gizonen jasotzen dituzten ordainsariak emakumeek jasotzen dituztenak baino %11,3 handiagoak direla. Arrazoiak, batez ere, zaintza lanen banaketa desberdinarekin

lotuta daude. (emakumeek kontziliazio baimen gehiago erabiltzen dituzte), baita segregazio horizontalaren eta bertikalaren fenomenoekin lotuta ere (horrek esan nahi du emakumeek presentzia txikiagoa dutela ordainsari maila handiagoko lanpostuetan).

Azkenik, sailkapen organikoaren genero eraginaren azterketak berdintasunerako foru politikak bultzatzeko egituren egoera, posizioa eta aurrekontu esleipena hartzen ditu kontuan. Eraitza nagusien artean, honako hau ondorioztatzen da: 1) GFAk 2025ean bere aurrekontuaren %0,25 bideratzen du berdintasunerako politikak bultzatzera; berdintasun araudiak ezartzen duen %1etik urrun; 2) Berdintasunerako Organoaren aurrekontu zuzkidura %29 hazi bada ere 2016tik 2026ra, Foru Aldundiaren aurrekontu osoaren %60ko igoerak baino neurri txikiagoan egiten du; 3) Berdintasunerako sailtako unitateetako langileria gastua foru erakundearen langileria gastu osoaren %0,58 da. Laburbilduz, eta berdintasunerako foru politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu osoa kontuan hartuta, gastuaren pisua portzentajezko 0,04 puntu jaitsi da 2020tik 2025era bitartean.

OHZri dagokionez, emakumeek aitortutako balio katastralen %52,8 metatzen dute, eta portzentaje txikixeagoa ordaintzen dute (%52,5). Emakumeen aldeko alde positiboa oso txikia bada ere, proposatutako arau aldaketak ez du erlazio hori aldatzen, eta, beraz, ez da espero eragin nabarmenik izango duenik emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean.

PFEZaren zerga araudian proposatutako eguneratzei dagokienez, emakumeek zergaren %38,3 ordaintzen dute. Proposatutako arau aldaketen ondorioz, portzentaje hori %38,3an mantentzea espero da. Beraz, ez dirudi proposatutako aldaketek eragin nabarmenik dutenik emakumeen eta gizonen arteko zergaren banaketan, eta, beraz, ezta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean ere.



Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga

	Emakumeak	Gizonak
Hasierako kuota likidoa	38,31	61,69
Aurreikusitako kuota likidoa	38,31	61,69

Nolanahi ere, ez dugu ahaztu behar aurretik aipatutako hasierako hipotesiak nabarmen mugatzen dituela lortutako emaitzak, eta haren balorazioa ere alda lezaketela.

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, 2025eko urriaren 29a

10
xal

Sin.: José Antonio Lapeira Oyarzabal
ERAKUNDEEKIKO KONPROMISOEN ZERBITZUBURUA